



Ekonomia eta Enpresa Zientzien Fakultatea

GRADU AMAIERAKO LANA

ENPRESEN ADMINISTRAZIO ETA ZUZENDARITZA

**KONTSUMITZAILEEN JARRERAK ESPAINIAR MULTINAZIONALEN
ATZERRIKO LAN PRAKTIKEN AURREAN**

Mikel Mutilva Bikuña

ZUZENDARIA

Fernando Mendiola Gonzalo

Iruña

2015eko Ekainaren 12an

ABSTRACT: In the following pages you can find an analysis of consumer attitude about the Spanish multinationals mainly regarding to their labour practice abroad. To get it, in the first section is made a basic introduction to the multinationals in general to later on go into detail with the Spanish ones. Specifically, we have analyzed the practices abroad that are considered unethical, marking mention to complaints and sentences published until today and analyzing the impact that has had the Corporate Social Responsibility in this regard.

The second section is composed of an analysis of consumers' attitude about those practices. To obtain the results we have used the inquiry and the SPSS statistic program.

Finally, the findings have been discussed linking both sections.

KEY WORDS: Company, multinational, internationalization, practice, consumer.

RESUMEN: En las siguientes páginas se puede encontrar un análisis del comportamiento del consumidor ante las prácticas en el extranjero de las multinacionales españolas. Para ello en un primer apartado se ha realizado una introducción básica sobre las multinacionales, para luego profundizar con las multinacionales españolas. En concreto, se han analizado las prácticas en el extranjero consideradas no-éticas, comentando denuncias y sentencias publicadas hasta hoy, y analizando la repercusión que ha tenido la Responsabilidad Social Corporativa en este aspecto.

En un segundo apartado se ha realizado un análisis muy simple sobre el comportamiento de los consumidores ante estas prácticas. Para la obtención de los datos se ha utilizado la encuesta, y para el tratamiento de estos datos el programa estadístico SPSS.

Para finalizar, se han comentado las conclusiones relacionando los dos apartados.

PALABRAS CLAVE: Empresa, multinacional, internacionalización, práctica, consumidor.

LABURPENA: Egungo kontsumitzaileek espainiar multinazionalen atzerriko lan praktiken aurrean duten jarreraren azterketa egingo da hurrengo orrialdeetan. Horretarako lehendabiziko atalean egungo multinazionalen inguruan oinarritzko sarrera bat eman zaio, aurrerago espainiar multinazionalekin sakonduko dena. Zehazki, atzerrian burututako lan ez duinen analisi bat egingo da, gaur egun argitaratu diren salaketa eta sententzia ezberdinak aipatuz, eta Korporazioen Erantzukizun Sozialak lan praktika hauetan izandako eragina aztertuz.

Bigarren atalean ordea, egungo kontsumitzaileek aurrez aipatutako lan praktika hauen aurrean duten jarreraren analisi xume bat aurki daiteke. Datuak eskuratzeko tresna inkesta izan da, eta datu hauen tratamendurako SPSS programa erabili da.

Bukaeran, bi atalak harremanetan jartzen dituzten ondorioak azalduko dira.

GILTZA HITZAK: Enpresa, multinazional, internazionalizazio, lan-praktika, kontsumitzailea.

SIGLEN ERLAZIOA

KES: Korporazioen Erantzukizun Soziala

AIZ: Atzerriko Inbertsio Zuzena

LNE: Lanaren Nazioarteko Erakundea

HAI: Herrien Auzitegi Iraunkorra

AURKIBIDEA

ABSTRACT AND KEY WORDS	2
LABURPENA ETA GILTZA HITZAK	3
SIGLEN ERLAZIOA	4
SARRERA	7
1. MULTINAZIONALEN JATORRIA	8
1.1. Multinazional modernoan jatorria eta garapena.....	10
1.2. Espainiar multinazionalen jatorria	11
1.3. Multinazionalen eragina ekonomian.....	15
3. MULTINAZIONALEN LAN-PRAKTIKAK.....	17
3.1. Multinazionalen lan-praktikak atzerrian.....	20
3.2. Korporazioen Erantzukizun Sozialaren eragina lan-praktiketan.....	23
3.3. Sententziak.....	25
3.3.1. 01197/2013 El Corte Inglés: Oinarriko Eskubideen urraketa.	25
3.3.2. 01392/2013 Zara S.A.: Oinarriko Eskubideen urraketa.	26
4. KONTSUMITZAILEAREN JARRERA	27
4.1. Inkesta.....	28
4.2. Emaizten analisia	29
5. ONDORIOAK	35
BIBLIOGRAFIA.....	37
ERANSKINAK.....	40

IRUDIEN AURKIBIDEA

1. Enpresa multinazionalen hazkundea XX. mendean	11
2. Atzerriko Inbertsio Zuzena eta enpresa multinazionalen internazionalizazioa	13
3. Espainiako multinazional nagusiak burtsa-kapitalizazioaren arabera	14
4. Mango-ko jokabide-kodearen printzipioak	23
5. KES zer den ezagutzen du?	29
6. Zein aldagai nagusi kontutan hartzen ditu kontsumitzerako orduan?	31
7. Lan baldintzak errespetatzea, produktuen jatorria eta ingurugiro legeak betetzea kontutan hartzen dutenak ze arropa-denda aukeratzen dituzten kontsumitzerako orduan	32
8. Multinazional espainolen atzerriko lan-praktikak	33
9 Multinazional espainolen atzerriko lan-praktika hauek ezagutzen ditu?	33
10. Lan-praktika hauen berri behin izan duela erreakzionatu du?	34
11. Norberaren enpresan lan-praktika hauen berri baldin badu, nola erreakzionatuko luke?	34

SARRERA

Gaur egungo sistema ekonomiko globalak herrialdeei komertzio internazionalen parte hartu, ondasun eta zerbitzuen elkartrukea eta herrialde bateko kapital zein lan-eskua nazioarteko mailan askatasun osoz hedatzea ahalbidetzen du. Komertzio internazionalako eragile nagusienetariko bat enpresa multinazionalak dira, zeinak Enpresa Transnazionalen Hiztegi Kritikoak definitzen dituen bezala “Enpresa multinazionala herrialde batetan kokatzen den eta bertako legegintzan oinarrituta sortu den elkarte matrizea da. Aldi berean Atzerriko Inbertsio Zuzenaren bitartez beste herrialdeetara hedatzen dena enpresa lokalak sortu gabe, baizik eta inbertsioa egindako herrialde berriaren legegintzari lotuta dauden filialen bidez” (Hernandez Zubizarreta, Gonzalez eta Ramiro, 2012).

Honen harira, eta kontutan hartuz enpresa hauen internazionalizazioa, komeni da Espainiako multinazionalen atzerriko lan-praktiken azterketa bat egitea, batez ere kontutan hartzen bada enpresa batzuk praktika hauengatik salaketa ezberdinak eta zenbait epaitegieta sententziak jaso dituztela. Modu berean, interesgarriagoa dirudi lan praktika hauen aurrean egungo kontsumitzaileek zer nolako jarrera duten aztertzea, hau da, enpresa hauen produktuak erosterako orduan produktu hauek zein baldintzatan ekoiztuak izan diren kontutan hartzen duten edo ez.

Horretarako lana bi zatitan egituratu da. Alde batetik, oinarritzko arlo teoriko batean multinazionalen historiari erreparatuz hauen jatorria kokatzea izango da lehendabiziko pausoa, jarraian Espainiako multinazionalen kasua sakonduz, eta azkenik enpresa mota hauek ekonomian duten eragina eta lan-praktikak aztertuz. Bestalde, arlo praktikoa dagokionez gaur egungo kontsumitzaileei buruzko informazioa jaso egin da lan-praktika hauen aurrean duten jarrera aztertzeke helburuarekin, eta dagozkion ondorioak aipatuz.

Lan honen garapenerako erabili diren informazio iturriak mota askotakoak izan dira. *Observatorio de Multinacionales en América Latina (OMAL)* erakundeak eskaintzen dituen liburu, artikulua eta dokumentaletatik abiatuz, zenbait ekonomia liburu eta multinazionalen inguruko datu base eta aldizkari zein egunkarietako berriak izan dira erabilgarri. Aldi berean, epaitegien aurrean aurkeztutako salaketen ondorioz, multinazional ezberdinei lan-praktika ez duinengatik ezarritako zenbait sententzia ere eskuratu ahal izan dira hauen analisi xume bat egiteko, lanaren osagarri bezala atxikitu direnak.

Lan-praktika hauen aurrean kontsumitzaileek duten jarrera aztertu ahal izateko, informazioa jasotzeko tresna inkesta izan da. Teknika hau erabiltzea erabaki da kontsumitzailearengana modu anonimo batean hurbiltzeko eta datuak eskuratzeko

bizkortasunagatik, baita ondorengo datuen tratamendu informatiko zein analisi estatistikorako ere eskaintzen duen erraztasunagatik.

Analisi estatistikorako erabili den lagina Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzako 41 ikasle izan dira. Honen arrazoia bikoitza izan da:

1. Alde batetik, egungo kontsumitzaile hasiberriak dira, hortaz etorkizuneko kontsumitzaile potentzialak izango dira eta zer jarrera duten eta izango duten aztertuko da.
2. Bestalde, Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzako ikasleak diren heinean, etorkizuneko enpresariak izateko ezagutzak eta prestakuntza jaso dute, eta oso interesgarria litzateke jakitea etorkizuneko enpresariak zer nolako jarrera izango duten lan-praktika hauen aurrean.

Beraz, lan honen helburu nagusia Espainiako multinazionalen atzerriko lan-praktiken oinarritzeko analisi bat egin ostean, kontsumitzaileek duten jarrera aztertzea izango da. Modu berean, lan-praktika hauei dagokionez, Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzako ikasleak jaso duten prestakuntza egokia izan den ala ez aztertuko da, baita etorkizuneko enpresariak diren heinean lan-praktika hauen aurrean zer nolako jarrera izango duten aztertzea ere.

1. MULTINAZIONALEN JATORRIA

Hastapenetatik ekonomia etengabeko aldaketan egon da. Garai eta lurraldeen arabera, sistema ekonomikoak urri diren baliabideak kudeatu eta gizartearen beharretara egokitu izan dira¹. Denbora aurrera egitearekin batera zenbait baliabide eta gizartearen beharrak aldatuz joan dira, eta ondorioz, sistema ekonomikoak ere.

Aldi berean, komertzioa eta ondasun zein zerbitzuen elkartrukea antolatzeke modu desberdinak ere ezagutu dira. Baina gaur ematen ari diren faktore eta produktuen elkartrukea egun ezagutzen den merkatuak baldintzatzen ditu, merkatu hau jarduera

1 “Economía: Gizarte bateko kideen beharrak asetzeko, produktuak eta zerbitzuak modu egokienean banatu eta urri diren baliabideak nola kudeatu aztertzen dituen zientzia” – González González, M.J.; Pérez Zabaleta, A.; Castejón Montijano, R.; Méndez Pérez, E.; Martínez Merino, J.L.; Gómez Barroso, J.L.; Mochón Sáez, A. (2009), *Introducción a la economía*, 2.ed. Madril, Espainia: Pearson Educación, S.A. 5.orr.

ekonomikoa erregulatzeko ahalmena duen entitate berri bat bezala hartzen bada². Erdi Aroko erdialdera izan zen “sistema mundiala” itxuratu zenean, hasieran modu apal batean, penintsula iberikotik abiatuz Txina eta Japoniaraino iristen zena. Alabaina, XVII mendean izan zen “sistema mundial berria” osatu zenean, zeina Europan erdigunea zuen, eta kanpoaldea Amerika eta Asiako kontinenteetan. Mende honetan erabiltzen hasiko ziren kreditu, kapital, mozkin eta merkatu bezalako hitzak, eta modu honetaz, lur jabetzan oinarritzen zen sistema batetik, diruan eta kredituan oinarritutako beste sistema batera pasatu zen (Valdaliso 2007, 98-99. orr.).

Kredituen eta diruaren bizkortasun berri honek batzuen aberastasuna eta finantza entitateen³ sortzea erakarriko zuen. Garai horretan kapital metaketa izugarria eman zen, eta hazkunde horri aurre egiteko kapital finantzario berria ezinbestekoa zela ikusi zuten finantza entitate handiak sortuko ziren kapital finantzarioaren behar horri erantzuna emateko. Frantzian adibidez Credit Lyonnais (1863) edota Erresuma batuko British Lloyd (1889), garai horretan sortutako banketxeak dira, denborarekin finantza entitate multinazional nagusienetarikoa bihurtuko zirenak. Finantza entitate eta enpresa hauen arteko erlazio berriak gaur egun ezagutzen den kapitalismo finantzarioa erakarriko zuen.

Harreman berri hauek enpresen artean ere ematen hasi ziren. Hauek gremioetan, tamainaren arabera edota komenentziaren arabera antolatzen ziren. Jatorrietan, hiru antolaketa modu erabiltzen ziren enpresa kontzentrazioak egituratzeko:

Trustak, konpainia bat edo bik kontrolatutako sektore berdineko enpresa multzoak ziren. Enpresa nagusi hauek prezioen gorabeherak arautzea eta produktu baten ustiapena monopolizatzea zuten helburu. 1882. urtean John Davison Rockefeller petrolio-handikiak Standard Oil Trust eraiki zuen, izaera hau hartu zuen lehendabiziko konbinazioa sortuz⁴.

Kartelak aldiz, elkar batu gabe, hornikuntzen, prozesuen eta prezioen gaineko akordio ohikoetara heltzeko eta haien arteko konpetentzia saihesteko elkarteak sortzen zituzten enpresen multzoak ziren. Lehendabiziko kartelen artean 1896. urtean Alcoa eta Aia enpresa Suitzarrek aluminioaren produkzioa kontrolatzeko sinatutako akordioa aurki

2 Merkatua toki fisiko bat baino entitate erregulatzailatzat har daiteke, non transakzioak estatuek eta boteredun juridiko-politikoek bermatzen dituzte. – Valdaliso, J.M. eta López, S. (2007), *Historia económica de la empresa*. Bartzelona, Espainia: Crítica. 98-99.orr.

3 Lehendabiziko entitate finantzario modernoak Genovan (Italia) sortu zen 1406. urtean, Banco di San Giorgio izenarekin. Banku modernoak hazkunderik esanguratsuen XVIII eta XIX. mendeetan eman zen. – Macesich, G. (2000), *Central Banking: The Early years: Other Early Banks*, Westport, Irlanda: Praeger Publishers. 42.orr.

4 Fosdick, R. (1956), *John Davison Rockefeller: a portrait*. New York, Estatu Batuak: Harper and Brothers.

daiteke. Bettelheim-en ikerketa bat erakusten duen moduan, Alemanian 1865. urtean, soilik 4 kartel existitzen ziren bitartean, 117 kartel egotera pasa zen 1890. urtean, eta 600 baino gehiago aurki zitekeen 1917. urtean⁵.

Azkenik, holding-ak, zenbait merkataritza eta enpresa industrialen jarduera ezberdinak kontrolatzen zituzten elkarte finantzarioak ziren. 1933. urtetik eta gaur egun arte Espainian Mapfre holding elkarteak izan da ezagunena⁶.

1.1. Multinazional modernoek jatorria eta garapena

Enpresa antolaketa modu hauek indarra hartzen zuten heinean, enpresa familiar txiki askok baita artisau ugari ere, enpresa hauei aurre egiteko baliabiderik lortzeko aukerarik ez zuten, bere jarduera ekonomikoa uzteari behartuta ikusi zuten beren burua. Honen adibide dugu 1880ko hamarkadan Estatu Batuetan desagertu ziren 5.000 enpresa txiki baino gehiago, beste 300 trust berri eratzea ahalbidetu zutenak⁷.

1880ko hamarkada horretatik aurrera merkatuak eta teknologiek jasandako aldaketa eta berrikuntzen ondorioz, enpresa modernoa izenarekin ezagutuko den fenomeno sortu egin zen. Herrialde bakoitzean merkatu nazional bateratuaren eraketaren ondoren, hurrengo pausua merkatu internazional bateratura pasatzea izango zena⁸. Merkatuak kontrolatzeko helburuarekin, enpresa moderno hauek ere antolatzeari ekin zioten, enpresa-antolakunde hazkunde horrek XX. mendean jada enpresa txiki eta handien artean ezberdintzea ahalbidetuz. II. Mundu Gerraren ondoren, enpresa handi hauek finantziarioa lortu eta merkatua hedatzeko prozesu baten ondorioz beren jarduerak atzerrira bideratu zituzten.

Estatu Batuetako enpresa handiak izan ziren 1950 eta 1970. urte bitartean European egindako Atzerriko Inbertsio Zuzenaren (AIZ) ondorioz internazionalizazio prozesuari hasiera eman ziotenak, egun ezagutzen diren lehendabiziko multinazional modernoak sortuz⁹.

5 Calduch, R. (1991), *Relaciones Internacionales*. Madril. Espainia: Ediciones Ciencias Sociales. 3.orr.

6 Mapfre espainiako enpresa multzo independentea da. Bere jardura nagusiak aseguruak, finantzak, eraikuntza eta zerbitzu jarduerak dira. 1933. urtean jaio zen mutua entitate bat bezala "Agrupación de Propietarios de Fincas Rústicas de España" elkartearen eskutik. Mapfre (2015), Berreskuratua: <http://www.mapfreglobalrisks.com/portal/global-risks/mapfre-quienes-somos.html>

7 Calduch, R. (1991), *Relaciones Internacionales*. Madril. Espainia: Ediciones Ciencias Sociales. 2.orr.

8 Valdaliso, J.M. eta López, S. (2007), *Historia económica de la empresa*. Bartzelona, Espainia: Crítica. 233.orr.

9 Calduch, R. (1991), *Relaciones Internacionales*. Madril. Espainia: Ediciones Ciencias Sociales. 17.orr.

Europar aldiz, 1960ko hamarkadan izan zuen bere goren aldia internazionalizazio fenomeno hau, zeinari enpresa Japoniarrak ere jarraituko zioten urte batzuk beranduago, hasieran hurbileko herrialdeetan inbertituz ¹⁰ (ikusi 1. Irudia).

Mikel Zurbanoren hitzetan (Zurbano 2010, 168. orr.) “Enpresa transnazionalen hedapenaren neurria, besteak beste, enpresa hauen AIZ-ren bilakaerak adierazten du, nahiz enpresak atzerrian kokatzeko beste bide batzuk ere erabiltzen dituzten, hala nola helburuko herrialdeetako finantza-baliabideak maileguz edo bertako laguntzak eskuratzeko.” Beraz, AIZ-k ez du enpresa transnazionalen hedapena guztiz erakusten, baina hedapen horren bilakaerari jarraitzeko indize fidagarriena da.

1. Irudia. ENPRESA MULTINAZIONALEN HAZKUNDEA XX. MENDEAN. (ENPRESA MATRIZEAK BEREGANATUTAKO FILIAL KOPURUA)					
	Estatu Batuak	Britain Handia	Europa	Japonia	OSOTARA
1914 baino lehen	122	60	167	-	349
1914 - 1945	857	278	456	44	1.635
1946 - 1967	3.857	1.462	1.370	268	6.957

Iturria: VALDALISO, J. M. eta LOPEZ, S. *Historia económica de la empresa*, (2007), Bartzelona, Espainia: Crítica. 371 orr.

Ekonomiaren globalizazioa eta kapitalismoaren garapenak XX. mendeko azken hamarkadetan enpresa mota hauen hedapena ahalegindu zuten. Konpetentzia gogaikarria saihestu, merkatuak kontrolatu eta prezioak euren onurako ezartzeko, enpresa multinazional nagusiek gainontzeko enpresa anitzen kontzentrazioa eta metaketa sustatuko zuten. Modu honetan, enpresa gutxi batzuek, beren kabuz edota filialen bitartez, zenbait sektoretako produkzioa mundu mailan bereganatzea lortu dute, benetako oligopolioak sortuz¹¹.

1.2. Espainiar multinazionalen jatorria

Enpresa multinazionalen internazionalizazio prozesuaren goren aldia XX. mendearen erdialdean gertatu bazen ere, Espainiaren kasuan mende horretako azken hamarkadan izan zen. Historikoki aurrekari islatu bat existitzen da Latinoamerikan kapital espainolez

¹⁰ Enpresa handiak eta multinazionalak agertuak ziren mundu gerra baino lehen, eta Estatu Batuetan oso hedatuta zeuden; Europar, berriz, gerra ondoren garatu ziren batez ere. 1973. urtean, 10.000 multinazional inguru zeuden munduan; gehienak (2.567) estatubatuarrek ziren, baina asko ugalduta ziren Erresuma Batuan (1.588) eta Alemaniako Errepublikan (1.222). - Comin, F., Hernandez, M. eta Llopis, E. (2013), *Munduaren historia ekonomikoa. X.-XX. mendeak*. Bilbo, Espainia: EHUko argitalpenak. 365 orr.

¹¹ Espainiako sektore elektrikoaren kasuan Iberdrolak merkatuaren %43 bere kontrolpean dauka. Endesak %32a eta Gas Natural-ek %17 inguru. Osotara ia Espainiako etxebizitza guztien %92a kontrolatzen dute hiruen artean. Horrek, azken urteetan euren mozkinak mantentzea ahalbidetu du. - La Sexta. *Apaga y vamos* (2015). Madril, Espainia. La Sexta web orrialdeak berreskuratua: http://www.lasexta.com/programas/sexta-columna/oligopolio-clave-exito-electricas-espanolas_2014020700369.html

osatutako enpresaz¹², baina ezin dira forman ez egituran konparatu XX. mendean izandako garapenean murgilduta zeuden multinazional espainolekin, zeinak Espainiar estatuko laguntza instituzionala jasotzen hasi ziren, adibidez, komertzio-kameren bitartez.

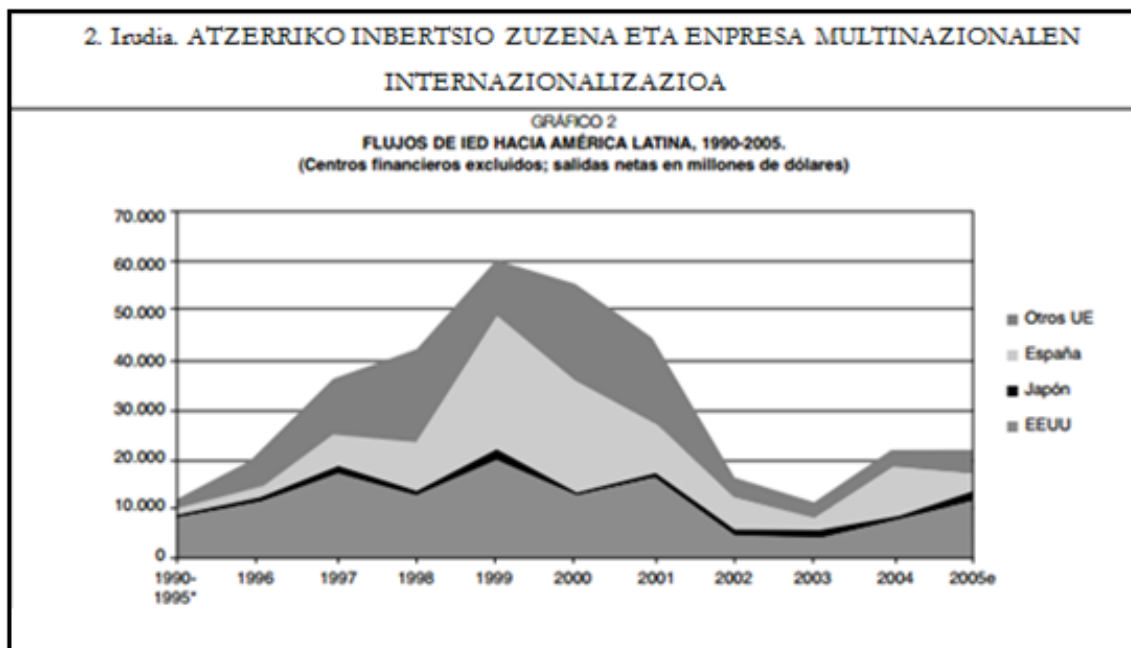
80. urtea arte Espainia soilik atzerriko inbertsioak jasotzen zituen, baina bi hamarkada baino gutxiagoko epean izugarritzko garapena jasan zuten espainiar multinazionalak, 1999. urtean munduko seigarren herrialde bezala kokatu zen atzerrian egindako inbertsioei dagokionez¹³ (ikusi 2. Irudia). Europar Batasunaren oinarri neoliberalak alde batetik, eta Washingtoneko Adostasuna¹⁴ Latinoamerikan bestetik, izan ziren garapen internazional bizkor honen arrazoi nagusiak. Garai horretan Espainian enpresen arteko fusio-segida, berregituratze eta pribatizazio multzo garrantzitsuak eman ziren, espainiar enpresen tamaina zein kapitalak handiagotuz eta beste merkatu batzuetan lehiatzeko aukera interesgarria sortuz. Aldi berean, Latinoamerikan, Washington-eko Adostasuneko erreformak martxan jarri ziren, hau da, herrialdeko enpresa nagusien pribatizazioa eta merkatuen liberalizazioa enpresa berrien sarrera ahalbidetzeko asmoz. Hortaz, bi faktore hauen konbinazioa agerikoa zen¹⁵.

12 XIX. mende bukaeran Latinoamerikan zehar beren negozio esportatzaile-inportatzaileak zabaldu zituzten kapital espainoleko enpresa gutxi batzuk sortu ziren, Mexiko eta Argentinara emigratu zuten espainolek martxan jarritako enpresak hain zuzen. Korporazio hauen gehiengoa industria-ekoizpeneko sektorean jarduten zuten, eta emigrante espainol gehienak zeuden lurraldeetan finkatzea erabaki zuten, bere garaian espainiar kolonien lurraldeak izan zirelako. – OMAL (2003). Observatorio de multinacionales en América Latina. Aula Crítica. Las multinacionales españolas. Evolución. Berreskuratuta: <http://omal.info/spip.php?article5782>

13 80. Hamarkada arte soilik atzerriko inbertsioak jasotzen zituen estatu espainolak, Latinoamerikako inbertitzaile nagusiena bilakatu zen 1999 eta 2000. urteetan. Espainiako Atzerriko Inbertsio Zuzena 1996. urtean Barne Produktu Gordinaren %0,9 izatetik %9,6 izatera pasa zen 2000. urtean. Hortaz, Espainia munduko seigarren inbertitzaile nagusiena bihurtu zen 1999. urtean, eta gaur egun zortzigarrena dugu atzerriko inbertsioetan. - OMAL (2003). Observatorio de multinacionales en América Latina. Aula Crítica. Las multinacionales españolas. Evolución. Berreskuratuta: <http://omal.info/spip.php?article5783>

14 Washington-eko Adostasuna 80. hamarkadan osatu zen itxura neoliberalako legedia da. Honen asmoa alde batetik, 70. hamarkadako krisiaren ondorioz Iparraldeko herrialdeen mozkin-tasaren murrizketari aurre egitea zen. Bestetik, Nazioarteko Diru Funts eta Banku Mundialak inposatutako neurri bezala Hegoaldeko herrialdeetan eztanda egin zuen kanpo-zorren krisiari aurre egiteko. Kontzeptua bera John Williamson ekonomista ingelesak ezarri zuen 1989. urtean idatzitako artikulu batean. - Bidaurrezaga, Eduardo. Berreskuratuta: <http://omal.info/spip.php?article4820>

15 2011. urtean Banco Santanderrek bere mozkinen %52a Latinoamerikan lortu zituen, BBVA-k %47a eta Telefonica-k bere mozkinen %46,5a. Modu berean, Estatu Espainolak XXI. mendeko lehendabiziko hamarkadatik jasaten ari den krisian, bere multinazional hauek beren mozkinak mantentzea lortu dute Latinoamerikako jardueri esker. - OMAL (2003). Observatorio de multinacionales en América Latina. Aula Crítica. Las multinacionales españolas. Resultados empresariales. Berreskuratuta: <http://omal.info/spip.php?article5795>



Iturria: Casilda Bejar, R. eta LLopis Juesas, J. (2009ko Martxoaren 16tik 31ra.) *Inversión Extranjera Directa e internacionalización de las empresas españolas en América Latina*. ICE boletín-ekonomikoa, 2961.zenbakia. Berreskuratuta: http://www.revistasice.com/cache/pdf/BICE_2961_21-34_F3C3A16BF0409BAD9228CD7B1345606C.pdf

Espainiar multinazionalen internazionalizazio prozesu honetan gobernu ezberdinen jarrera laguntzailea ezinbestekoa izan da, alde batetik atzerriko diplomaziari esker eta bestetik internazionalizaziorako estatu-funts eta kredituen ematearekin. Honen harira, kontutan hartzekoa da Espainiako AIZ-ren %92a Brasil, Argentina, Mexiko, Txile, Kolonbia eta Perun bildu egiten dela, eta espainiar multinazionalen interesak defendatzeko asmoz, multinazional hauek kokatzen diren sei herrialde hauen mandatariekin gobernuak izandako harremanak apartekoak izan dira. Aldi berean, baterako garapen prozesu honetan zaila da lehendabiziko multinazional espainola zein izan zen jakitea, halaber zaila egiten da ere enpresa espainola bezala zein hartu daitekeen eta zein ez. Kontutan hartzen badira enpresa hauen akziodunak, ikus daiteke nola batzuen kapital sozialaren zati handi bat atzerriko inbertitzaileei dagokie¹⁶. Beraz enpresa multinazional espainola enpresa matrizea Espainian duena da, onuradun gehien Espainiar estatuan dituen, posiblekin Espainian banatzen dituen eta arazoan aurrean Espainiar gobernuak defendatzen dituen. Hortaz Espainiako lehendabiziko multinazional nagusiak burtsa-kapitalizazioari dagokionez hurrengoak dira (ikusi 3. Irudia):

16 Repsolen kasuan, adibidez, bere akzioen erdia baino gehiago Espainiatik kanpo dauden pertsona eta entitateetan daude. - OMAL (2003). Observatorio de multinacionales en América Latina. Las multinacionales españolas. ¿Qué es una multinacional española? "Nuestras empresas". Berreskuratua: <http://omal.info/spip.php?article5768>

3. Irudia. ESPAINIAKO MULTINAZIONAL NAGUSIAK BURRTSA-KAPITALIZAZIOAREN ARABERA

Enpresa	Burrrsa-balioa (2012)	Burrrsa-balioa (2007)
Banco Santander	45.383	88.561
Telefónica	44.532	81.484
Inditex	42.012	28.069
BBVA	26.629	64.539
Iberdrola	20.182	50.524

Iturria: OMAL (2003). Observatorio de multinacionales en America Latina, Aula Crítica. Las multinacionales españolas. ¿Cuáles son las mayores multinacionales españolas? 2012ko datuak. Berreskuratua: <http://omal.info/spip.php?article5774>

Santander: 1857. urtean eratutako finantza entitatea. Finantza arloan Santanderrek 100 milioi bezero baino gehiagori arreta egiten die 14.400 bulegoren bitartez. Egun, Santander, Espainia eta Latinoamerikako Brasil, Mexiko, Txile eta Argentinako finantza multzo nagusia da.

Telefónica: 1924 urtean “Compañía Telefónica Nacional de España” izenarekin eratu zen Madrilan. Egun Telefónica-k Europako 24 herrialdeetan eragin zuzena dauka besteak beste. 300 milioi bezero baino gehiagok osatzen dute bere bezero-saila, eta bere eragiketa internazionalak diru-sarreraren % 73 suposatzen dute¹⁷.

Zara: Egungo multinazional nagusienetakik gazteena da Zara. 1975. Urtean ireki zuen bere lehendabiziko arropa denda Arteixo-ko herrian, Galizian. Egun, mundu osoko ehungintzako enpresa garrantzitsuen bilakatu da Zara, Inditex¹⁸ enpresa multzoaren marka nagusia bihurtuz. 100.000 langile inguru dauzka mundu osora zabaltzen diren 5.000 denda baino gehiagotan. 1975. Urtetik Zara indarra hartzen joan zen Espainian kokatutako hiru plataforma logistikoei esker (Galizia, Madril eta Aragoi)¹⁹.

BBVA: 1857.urtean “Banco de Bilbao” finantza entitatea sortu zen, 1901.urtean “Banco de Vizcaya” izena hartuko zuena. 1999an Argentinako banku publikoarekin elkartu eta gaur egun ezagutzen den BBVA eratu zen, Espainiako finantza arloan bigarren entitate nagusia bilakatuz. 31 herrialde ezberdinetan jarduten du eta bere jardueraren errentagarritasuna atzerrian gero eta garrantzi gehiago hartzen ari du.. Bere marjina gordinaren %71 atzeritik

17 Benitez, J. (2014ko urtarrilaren 14) *Multinacionales españolas que se comen el mundo*. Capital. Berreskuratua: <http://www.capital.es/2014/01/14/multinacionales-espanolas-que-se-comen-el-mundo/>

18 Inditex 1963. urtean emakumeendako arropa ekoizteko A Coruña sortutako enpresa bat bezala jaio zen. Gaur egun, bost kontinenteetan zehar zabaldutako 6.460 denda baino gehiagoko moda banaketan diharduen enpresa ezberdinak osatutako multzoa da: Zara, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home eta Uterqüe. Inditex web orrialdetik berreskuratua: http://www.inditex.com/es/our_group/at_glance

19 Urrutia, I. (2010). *El imperio Zara convertido empresa textil mas grande del mundo*. Heraldo. Berreskuratua: http://www.heraldo.es/noticias/economia/el_imperio_zara_convertido_empresa_textil_mas_grande_del_mundo.html

dator, nahiz eta marjina-sailkapen honetan Espainia lehendabizikoa izaten jarraitzen duen gainontzeko %29arekin, Mexikoren aurretik %28 duelarik²⁰.

Iberdrola: 1840. urtetik aurrera sortutako zenbait enpresen garapenaren ondoko enpresa-elkarketa da Iberdrola. Azkenekoak, 1992. urtean “Hidroeléctrica Española” eta “Iberduero” enpresen elkarketak egun ezagutzen dugun Iberdrola sortu zuten, sektore elektrikoan Espainiako multinazional nagusia. Azken proiektu garrantzitsuenen artean, 2013an Iberdrolak Argelia-n eraikitako Koudiet-eko ziklo konbinatuaren zentral elektrikoa da.

1.3. Multinazionalen eragina ekonomian

Egungo enpresa multinazionalak mundu ekonomiaren sektore estrategiko gehiengoak kontrolatzea lortu dute: nekazaritza, kazetaritza, finantzak, sektore energetikoa, armagintza, ura, osasuna... Modu honetaz, eta hauek indartzearekin batera laster ondorio ezberdinak eragingo zituzten ekonomi mailan. Lehenik eta behin enpresa mota hauek babesten zituzten herrialdeetako AIZ hazi egiten zen, eta horrek herrialdeari abantaila ekonomiko nabarmenak zekarkion.

Pearson eta Rochester-en (Pearson 2000, 45.orr.) hitzetan: “nahiz eta enpresa multinazionalen sorrera iraganari dagokion, Bigarren Mundu Gerra eta geroko urteetan izan zen fenomeno hau sendotasunez finkatu zenean, zenbait faktoreek AIZ-ren hazkunde ikaragarri bat suspertu zutenean”.

Susan Strange-k (Strange 2001, 75.orr.) argitzen duen moduan: “argi dago enpresa multinazionalen inbertsioak bere baitan hartzen dituen herrialderako enplegu eta garapenean zuzeneko eragin positiboa duela. Baliteke hori partzialki egia izatea, baina 1993 eta 1997. urte bitarteko lehendabiziko 100 enpresa multinazionalen zifrak konparatzen baditugu (...), argi ikusten da nola enpresa hauen salmenten kopurua %20 hazten zen bitartean, beren langile kopurua jaitsi egiten zela.

20 BBVA webgunetik berreskuratua:
<http://www.bbva.com/TLBB/tlbb/esp/informacion-corporativa/conozcanos/historia/index.jsp>

Produktuaren kalitateari dagokionez, baieztatu dezakegu korporazio multinazionalak finkatzen diren herrialdeetan konpetentzia nabarmenki areagotu egiten dela, merkatu berri hauetan kalitatezko produktu edota prezio konpetitiboekin sartzen baitira. Gainontzeko enpresa txiki trebeenak, prezioei aurre egin ezinean, euren produktuen kalitatea sustatzea besterik ez dute. Arlo honetan kontsumitzailea da onuradun nagusia, produktuen balorea handitu egiten delako. Hala ere, prezio baxu horiei aurre egitea edota produktuen kalitatea hobetzeak kostu altuak dakar berekin. Enpresa txikien gehiengoarentzat prozesu hori ezinezko helburua bihurtuko da, eta denborarekin, egoerak behartuta, negozioa ixteko erabakia hartu beharko dute.

Consecomercio Venezuelako etekin asmorik gabeko enpresa erakunde ospetsuak argitaratu duenez, azkeneko 10 urtetan 4.000 industria itxi behar izan dute multinazionalen konpetentziaren eraginez²¹.

Enplegu eta langile kopuruarekin lotuta, multinazionalekin bat datorren eragin positiboetarikoa bat berehalako lanpostuen sorrera da. Lehendabiziko unetik eta enpresa merkatu berrian finkatu arte, multinazionala lan-eskuaren beharra dauka eta langile bila dihardu lurralde berrian. Baina lanbide sorrera hau epe motzeko eragina da. Behin multinazionala merkatuan indarra hartzen duen, gainontzeko enpresa txikiei ezinezkoa egiten zaie konpetentzia aurrera eramatea, azken hauen bezeroen gehiengoak multinazionalaren bezeroak izatera pasatuz. Beraz, epe luzeari begiratzuz ikus daiteke nola berriz ere multinazionalen agerpena tokiko enpresa txikiekin akabatuko du.

Enpleguaz aparte, eta arlo ekonomikoarekin lotuta ere, argitara atera diren azken datu ekonomikoei begira ikus daiteke nola 2011. urtean, Espainian atzerriko filialen negozio bolumena 422.346 euro izan zen, hau da, Espainiako negozio bolumen osoaren %26²². Datu hau harrigarriagoa suertatzen da kontutan hartzen bada 2011. urte horretan Espainian soilik 8.986 atzerriko enpresa filial zeudela, enpresa multzo guztiaren %0,45 osatzen zutenak. Bestalde, Espainiaren kasua kezkagarriagoa bihurtzen da kontutan hartzen baldin bada Espainiako Ibex-35 osatzen duten 35 enpresetatik, 33 euren filialak paradisu

21 Pardo, D. (2014 otsailaren 6) *¿Porque las multinacionales no se van de Venezuela?* BBC. Berreskuratua: http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2014/02/140205_venezuela_economia_transnacionales_dp

22 INE *Estadística de Filiales de Empresas Extranjeras en España*. (2011). Berreskuratua: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t37/p227/p01&file=inebase>

fiskaletan dituztela. Osotara 437 filial, eta hauen gehiengoa multinazionalen filialak izanik: Santander, 72; BBVA, 43; Repsol, 43...²³

Beraz ikus daiteke nola gaur egungo Espainiako negozio bolumenaren laurden bat baino gehiago atzerriko enpresa gutxiren eskuetan geratu den, tokiko enpresa gehiengoaren negozio bolumen horren portzentaje garrantzitsu bat menperatuz. Eta hau gutxi balitz, Espainian egoitza duten enpresa multinazional askok, zerga fiskalak saihestu nahian, euren mozkinak paradisu fiskaletara eramaten dituzte enpresa filialen bitartez.

Enpresa mota hauek komertzio internazionalaren hedaketan elementu nagusienetariko bat izan badira ere, mundu mailako merkatuan eragin zuzena izan dute. Fulvio Attinà (Attinà, 2011 : 66) akademiko italiar ospetsuak adierazten duen moduan, “hasiera batean nazio ekonomi baten barne kapitalaren baitan ematen ziren produktuen elkartruke merkatu bat baino zena, orain herrialdeen arteko produktu, lanaren eta kredituen transferentziak ahalegintzeko merkatu bat bihurtu da, enpresen estrategietara bideratua. Horrela, enpresek euren kostuak txikiagotu eta produzitzeko gaitasuna maximizatzea lortzen dute”.

3. MULTINAZIONALEN LAN-PRAKTIKAK

Edozein enpresa bezala multinazionalak ere tamainaren arabera modu batez edo bestez jotzen dute. Hasiera batean multinazional xumeen jardura internazionalak bi modukoak izan zitezkeen: alde batetik atzeritik enpresa matrizerara lehengaien inportazioa, eta bestalde matrizeak ekoiztutako produktuen esportazioa.

Geroago, eta hazten zihoazen heinean, zenbait multinazionalak ekoiztutako produktuak esportatzen zituzten herrialdeetan salmenta-sareak eraiki zituzten²⁴ (Zurbano 2010, 167-176. orr.). Salmenta-sare hauek biltegiz, konponketa tailerrez, dendaz eta beste hainbat zerbitzuz osatuta zeuden. Elementu berri hauek, denbora aurrera egin ahala, bizkorragoak eta trebeagoak bilakatu ziren, eta poliki-poliki produktuak ekoizteko gaitasuna hartzen joan ziren, jatorriko enpresaren filiala bihurtuz. Azkenik, filial berri hauek

23 Ramiro, P. eta González, E. (2013ko abuztuaren 20), *Empresas transnacionales: impactos y resistencias*. Ecologista 77. zenbakia. Berreskuratua: <http://omal.info/spip.php?article5916>

24 Zurbanok aipatzen duen moduan enpresa multinazionalen antolakuntza-ereduen mota nagusienetariko bat enpresa-sarea da. Enpresa sareak eratze formula bat baino gehiago garatu dituzte enpresek, besteak beste: azpikontratazioak, frankiziak edota enpresa bateratuak edo Joint Venture izenekoak. Zurbano, M. (2010), *Ekonomia globala. Gizarte globalerako oinarri berriak*. Bilbo, Espainia: Udako Euskal Unibertsitatea.

lehengaiak inportatzeaz aparte, tokian tokiko lehengaiak ustiatzeko gaitasuna ere hartu zuten, baita beraiek produzitutako produktu berriak esportatzeko²⁵.

Beste enpresa batzuk ordea, jatorria herrialde zehatz batean izanik, dagoeneko existitzen ziren beste herrialdeetako enpresak erosteari ekin zioten. Fenomeno hau 60. hamarkadatik aurrera ematen hasi zen, eta gaur egun ere ikus daiteke atzerriko enpresak tokian tokiko negozioak erosten. Aldi berean, zenbait enpresek Joint Venture edo bertako enpresa batekin enpresa-elkarteak sortzea nahiago izan zuten²⁶.

Ezinbestekoa da enpresaren eraketa modua ezagutzea honen lan-praktikak aztertzeko, baita enpresaren estrategia eta honekin bat etorriko den hornikuntza katea ezagutzea ere. Sektorearen arabera hornikuntza katea modu batekoa edo bestelakoa izango da, hortaz, ehungintzako enpresa multinazionalak adibide bezala hartzen badira hastapenetatik eta gaur egun arte argi ikus daiteke produkzio sistemek jasan dituzten aldaketak. Zaharrena, eta ohikoena, enpresa matrizeak produkzio osoaz arduratzen zena da²⁷. Ondoren prozesu hau azkartu eta malgutu egin zen, dendetako produktuen errotazioa bermatuz. Ehungintzaren kasuan, pausu honetara egokitu ezin izan ziren enpresek oinarritzakoak hartzen zituzten jantziak soilik produzitzeari pasa ziren, hau da, modaz pasatuko ez ziren jantzi modeloak. Baina edozein sektoretan bezala produktuak garatu egiten dira eta ehungintza batez ere etengabeko mugimenduan dagoen sektorea da. Beraz enpresa gehienek euren produkzio sistema eskaintza berriari egokitu behar izan zuten. Horretarako produkzio-sare modelo bat eraiki zuten zeinetan matrizeak, enpresa txikiekin eta filialekin oso lotura estua izango

25 Ford autogintzako enpresarentzat errazagoa da Espainian ekoiztutako autoak Afrikako iparraldera esportatzea Estatu Batuetatik baino. Filialen bidezko erudian, enpresa multinazionala izaera desberdinetako lantegiz osatzen da, enpresaren barnean funtzio eta eginkizun desberdinak dituztenak. Antolakuntza-egitura hierarkikoa itxuratzen da, eta etxe nagusia da inbertitzen duen enpresa eta erabakigune nagusia. ETNaren jatorrizko herrialdean kokatu ohi da eta enpresaren zuzendaritza eta kudeaketa zentralizatuaren arduragunea da. - Zurbano, M. (2010), *Ekonomia globala. Gizarte globalerako oinarri berriak*. Bilbo, Espainia: Udako Euskal Unibertsitatea.

26 Txinan adibidez, soilik bertako enpresetan kapital mistoko inbertsioak egitea baimenduta dago. Politika honen helburua tokian tokiko enpresen sal-erosketa kontrolatzea da. - Zurbano-k definitzen duen moduan Joint Venture enpresa bat beste enpresa batzuekin (bere herrialde berekoak zein atzerrikoak izan daitezkeenak) elkartzen denean, inbertsio-proiektu bateratu bat gauzatzeko; eta bai jabetzan bai erabakitze-ahalmenean Joint Ventureko kideen artean nolabaiteko simetria bermatuz. - Zurbano, M. (2010), *Ekonomia globala. Gizarte globalerako oinarri berriak*. Bilbo, Espainia: Udako Euskal Unibertsitatea.

27 Modeloa behin diseinatzen zuela ehunak enkargatu eta jasotzen zituenean jantziak ekoizten zituen, ondoren gainontzeko dendetan banatuz bere salmentarako. 300 egun baino gehiago behar zituen modelo bat diseinatzen zenetik denda saltzaileetara igaro arte. Nueno, J. L. (2011ko martxoaren 21), *Examen a la moda*, Madril, Espainia: El País Semanal, 152-158 orr.

duen, eta azkeneko hauek izango dira produkzio sistemaz arduratuko direnak, matrizea prozesu guztia kudeatuz eta koordinatuz²⁸(Zurbano 2010, 167-176.orr.).

Prozesu hauen garapenean informazio sistemek eta teknologia berriek izugarritzko eragina izan dute. Zentzu honetan, Zara enpresa multinazional espainola izan zen interneten oinarritutako sistema bat erabiltzen lehendabizikoa. Honi esker mundu guztian zehar banatutako salmenta denda guztietako informazioa matrizeak momentuan jaso eta *just in time* produkzio sistemari esker hornitzaileek produzitutako lote berriak berehala jasotzea eta kudeatzea ahalbidetzen du²⁹.

LeBaron eta Barrientos-ek (2014 eta 2013) euren liburuetan berresten zuten moduan, deszentralizazio produktibo izeneko prozesu honen oinarria azpikontratazioa bihurtuko zen³⁰, juridikoki lan-harremantzat hartu ezin daitekeena eta langileen lotespena helburu duen enpresa-teknika. Zurbano-k (2010) definitzen duen moduan “Azpikontratazioa enpresa batek bere produkzio-prozesuaren zati edo fase batzuk beste enpresa batzuei kontratatzen dizkietenean ematen da; zentzu horretan bereziki interesgarriak dira azpikontratatzailerik eta azpikontratatuaren artean oinarri egonkorra duen erlazioa ezartzen denean, zenbait urtetarako eta produktua enpresa nagusiak finkatutako espezifikazioen araberaekoizteko baldintzapean”. Azken hamarkadetan azpikontratatzearen lan-praktika hau nabarmenki hazi egin da multinazionalen praktiken artean, enpresa gero eta handiagoa denean orduan eta estruktura zurrunagoa izango du, hortaz produkzio prozesuaren zati bat malgutasun gehiago eskaintzen duten enpresa txikiagoen eskuetan uzten dute. Prozesu hau *outsourcing* kontzeptuarekin ezagutzen da, eta enpresa txikien malgutasunari esker erantzun azkarrago bat emateko gai dira, baita edozein aldaketa ekonomiko edo teknikora errazago moldatzeko ere. Gainera, ekonomikoki, kostu finkoak kostu aldakorrengeatik ordezkutzen

28 Adibide bezala aipagarria da Benetton enpresa italiarra izan zela modelo hau garatu zuen lehendabizikoa, bere jantzien produkzio-zikloa 6 hilabetekoa izatea lortu zuena. Segituan Gap enpresa ipar-amerikarra modeloa hobetu eta produkzio-zikloa bi hilabetera jaitea lortu zuen. Gaur egun Zara multinazional espainola dugu modelo honen adibiderik egokiena, zeina bere produkzio-zikloa soilik bi astekoa den. - Nueno, J. L. (2011ko martxoaren 21), *Examen a la moda*, Madril, Espainia: El País Semanal, 152-158 orr.

29 Zarak Galizian eta Portugaleko iparraldean 300 kooperatiba eta elkarte baino gehiago ditu hornitzaile lanetan, 58 herrialdeetan banatutako 2.244 salmenta denda baino gehiagori hornitu egiten dietenak. - Martinez Barreiro, A. (2008), *Hacia un nuevo sistema de la moda. El modelo Zara*. Revista Internacional de Sociologia (RIS) LXVI, 51. zenbakia, 105-122. orr. Berreskuratua: <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/viewArticle/111>

30 - LeBaron, G. (2014b) *Subcontracting is not illegal, but is it Unethical? Business Ethics, Forced Labor and Economic Success*, The Brown Journal of World Affairs, XX, II, - Barrientos S, (2013). *Labour chains: Analysing the Role of Labour Contractors in Global Production Networks*, The Journal of Development Studies, 49:8.

dituzte, lan-eskua murriztuz eta produkzioa prezio txikiago bat eskaintzen duen merkatu batetara aldatuz³¹. (Hernandez Zubizarreta, Gonzalez eta Ramiro 2012).

Arlo honetan, azpikontratazioaren ondorioz urratuak izan daitezkeen langileen eskubideak bermatzeko, Espainiako legedia 2011. urtean eguneratua izan zen. Hala eta guztiz ere, zenbait enpresa multinazional espainolek legedi hau atzerriko azpikontratazioaren bitartez saihestu egiten dute, aipatutako abantailaz aparte, edozein irregulartasunaren aurrean soilik azpikontratutako enpresaren gobernuaren aurrean erantzukizuna baitute. Juan Hernandez Zubizarreta EHU-ko Lan-Zuzenbideko irakaslearen hitzetan “arkitektura juridikoa azpikontratua den enpresaren gobernuaren aurrean erantzuteko prestatuta dago, eta herrialdearen arabera, lanbide legedia modelo neoliberal bati menderatuta dago. Hau da, langileek lan baldintza tamalgarriak dituzte, ez dago inolako kontrol ez ikuskapenik, eta horren ondorioz multinazionalak horrelako herrialdetan kokatzen dira mozkin tasa altuagoa delako”³².

3.1. Multinazionalen lan-praktikak atzerrian

Azken hamarkadetan produkzio sistemak ere aldaketak jasan dituzte eta gero eta multinazional gehiagok euren produkzioa azpikontratatzearen alde agertu dira, batez ere ehungintzan. Iritzi kritiko batean, Eulalia Solé-k aipatzen duen moduan (Solé, 2003:76) “Marka propioa produzitzen duten enpresa erraldoiek, produkzioa atzerriko herrialdeetara lekualdatzeari ekin diote kostu baxuagoen bila. Modu honetan, multinazionala edozein erantzukizun zuzenetik salbu geratuko da, ardura guztia hornitzailea bereganatuz”

Centre for Research on Multinational Corporations erakunde ospetsuak argitaratutako txosten batean argitzen denez, Indiako hegoaldeko Tamil Nadu-n herrialdean adibidez, ez da harritzekoa esklabotzat har daitekeen egoeran lan egiten dituzten langileak aurkitzea. Haur eta gazteak kontraturik gabe lan baldintza tamalgarrietan, mugatuta duten askatasunaz eta 72 ordu asteen lan egiten dute 0,88 euro /egun soldatapean. Gainera ez dute diru hau erabiltzeko eskubiderik izango lanean 3 eta 5 urte artean igaro arte. Egoera honetan

31 2010eko Urtarrilaren 31an Zara enpresa multinazional espainolak 1.237 hornitzaile zituen. Horietatik 512 Europar Batasunean zuten egoitza (%41), 481 Asian, 99 gainontzeko European, 94 Afrikan (gehiengoak Morokon) eta 51 Amerikan. - Bolinches, C.G. (2010ko abuztuaren 9), Cinco días. Madril. Berreskuratua: <http://marketingempresasciudades.blogspot.com.es/2010/08/proveedores-de-zara.html>.

32 Basterra, J. (2013 irailaren 15) Juan Hernandez Zubizarreta-ri elkarrizketa. Bilbo. Gara-tik berreskuratua: <http://gara.naiz.eus/paperezkoa/20130915/422519/es/Se-puede-acabar-impunidad-que-actuan-transnacionales-mundo>

dihardute lanean chungintza tailerretan, ondoren, ekoiztutako produktu guztiak multinazional nagusiei saltzeko. Hauen artean, El Corte Inglés, Inditex edo Cortefiel bezalako multinazional espainolak³³.

Zalantzarik gabe chungintzako multinazional espainolen kasuak ditugu aipagarrienak. 2013. urteko Apirilaren 24an Bangladesheko hiriburua den Daca herrialdean hondatuta zegoen 8 pisuetako Rana Plaza izeneko eraikina eraitsi zen. Hondamendiak gutxienez 1.127 hildako eta 2.437 zauritu utzi zituen eta eraikina banketxe bat, chungintzako lau fabrika eta zenbait denda osatzen zuten³⁴. Nahiz eta aurreko egunean eraikineko paretak errailez josiak agertu, langileei hurrengo egunean lanera bueltatzeko agindua eman zieten. Tamalez geroago ezagutuko zen eraikinaren jabea Sohel Rana gobernuko politikaria zela, eta hildako langileetarik batzuk El Corte Inglés eta Mango³⁵ multinazional espainolentzat lan egiten zuten hornitzaileak zirela.

Herrialde honetan ere, 2005. urteko Apirilaren 11an Spectrum Garments izeneko fabrika bat goizeko ordu batetan eraitsi zen 64 hildako eta 80 zauritu baino gehiagoko ondorioarekin. Kasu honetan goizeko ordu horretan eraikinean zeuden langileak chungintzako Zara (Inditex) enpresa espainolarentzako lanean ziharduten langileak ziren, arratsaldeko seietan euren lanaldia bukatu behar izan zutenak³⁶.

Hala ere, Latinoamerika dugu espainiar multinazional gehienen filialen kokaleku, eta herrialde honetan dagoeneko hasi dira nabaritzen lehendabiziko eragin sozialak, kulturalak, ekonomikoak, ingurumen-eraginak, lan-eraginak³⁷... Adibiderik argienak BBVA eta Santander ditugu, Latinoamerikan diharduten bi banketxe nagusienak. Baita ere Repsol bezalako hidrokarburo enpresa, edota Endesa eta Iberdrola elektrizitatearen kasuan izan daitezke honen adibide onak. Baina zalantzarik gabe espainiar multinazional pribatu nagusia Telefónica da.

33 Lobo, J. L. (2012ko martxoaren 23), *Trabajo esclavo en la India: Tres empresas españolas están incluidas en la lista negra*. El Confidencial. Berreskuratua: <http://www.elconfidencial.com/espana/2012/03/23/trabajo-esclavo-en-la-india-tres-empresas-espanolas-estan-incluidas-en-la-lista-negra-94749/>

34 “Dagoeneko mila hildako baino gehiago dira Bangladesh-eko eraisketaren ondorioz. Rana Plaza eraikina sute baten ondorioz lurrera jo zuen aurreko apirilaren 24an 3.122 pertsona barruan zeudelarik.” - Público, (2013 maiatzaren 10). Berreskuratua: <http://www.publico.es/internacional/ya-son-mas-mil-muertos.html/>

35 Saénz de Ugarte, I. (2013ko apirilaren 27), *La maldición de Bangladesh empieza en las tiendas de Europa y EEUU*. El Diario-tik berreskuratua: http://www.eldiario.es/rastreador/maldicion-Bangladesh-empieza-Europa-EEUU_6_126397362.html/

36 Sales I Campos, A. (2011ko ekainaren 21), *Inditex y la filantropía empresarial en Bangladesh*. Campaña Ropa Limpia. Berreskuratua: <http://omal.info/spip.php?article889/>

37 Hauetako salaketa asko Herrien Auzitegi Iraunkorrean aurkeztu dira, zeinak Repsol-en inpaktua Ekuadorreko Yasuní parke nazionallean bezalako kasuak epaitu dituen. Baita Argentinako maputxeen lurraldean eta Kolonbian izan diren Giza Eskubideen urraketen inguruko kasuak ere. – OMAL (2003) Observatorio de multinacionales en América Latina. Aula Crítica. Impactos sociales, ambientales y culturales. Berreskuratua: <http://omal.info/spip.php?article5791/>

Honen harira zenbait etekin asmorik gabeko erakundek, eragin hauek sorrarazi dituzten jardueren inguruan informazioa jaso eta lan-praktika hauek salatu egin dituzte Herrien Auzitegi Iraunkorra (HAI) epaitegian.

Endesak, Pinochet-en diktadurapean ur erabileraren eskubideak kontrolatzen zituen kontsorzio bat erosi zuen 1997. urtean Txilen. Erosketa hori Patagoniako ibai guztien jabe bilakatu zuen Endesa, eta bere nahiera erabiltzea ahalbidetzen zuen. TPP Endesa salatu zuen bost presa-elektriko erraldoi zoru birjinean eraikitzeagatik, balio ekologiko izugarria zuen 6000 hektarea urpean utziko zituena.

Txilen ere, “Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL)” Telefonica Chile, Telefonica S.A.ren filiala, salatu egin du langileen oinarritzko eskubideak hautsi eta askatasun sindikala ukatzeagatik. Telekomunikazioen enpresa hau dagoeneko bi isunekin zigortua izan zen 2006 eta 2007. urteetan Txileko tribunal ofizial³⁸ batengatik, sindikatuari enpresako instalazioetara sarrera ukatzeagatik eta hauen ordezkariak jazartzeagatik. Hortaz gain, HAI-ek baieztatu duenez, Telefonica Chile-k jarduera hauek aurrera eramateko Txile eta Espainiako gobernuen babesa jaso zuen, akordio politiko moduan.

Repsolen kasuan Latinoamerikako Maputxkeen lurraldeak suntsitzeagatik salatua izan da. Azken urtean ehun putzu petrolio baino gehiago zulatu eta erreserba guztien %30 baino gehiago agortu zituen “Banco Mundial” eta FMI-ren laguntzaz. Gainera, 2009.urtean Repsolek putzuak dituen Bagua (Peru) herrialdean 30 indigena erailak izan ziren Alan Garciak³⁹, orduan Peruko lehendakaria, bidalitako militarrengatik.

Juan Hernandez Zubizarreta EHU-ko irakaslearen iritziz hau da espainiar multinazionalak jarraitzen duten arautegia, mozkin tasa izugarriak lortzea ahalbidetzen dituen aipatutako lan-praktika ez duinak, eskubide urraketa eta eragin sozial suntsitzaileen truke. Gobernuak eta boteredunek ere mozkinak lortzen dituzte enpresa multinazional hauen inbertsioekin. Nahiz eta langileen ordezkariak izan orain arte lan baldintzen hitzarmenak sinatu dituztenak, gaur egun multinazionalak dira baldintza hauek jartzen

38 Konpetentzia askeko Defentsa Epaitegia. *Tribunal de Defensa de la libre competencia*. Sententzia: 45/2006 (2006ko urriaren 26) Berreskuratua: http://www.tdcl.cl/DocumentosMultiples/Sentencia_45_2006.pdf

39 Hilketa indigenen protesta batean gertatu zen. Hauek beraien lurraldean urrea, petrolio, zur eta gasa bezalako lehengaien ustiapenaren hazkundeagatik kezkatzen ziren. Maputxkeen lurralde horretan ustiapenerako baimen hauek Alan Garcia-ren gobernuak enpresa transnazionalari eman zien, hauen artean, Repsol eta Cepsa multinazional espainolak. - Orta, M. eta Martinez Alier, J. (2009ko ekainaren 9), *Matanza de Indigenas en Peru*. Mémoire des luttres. Medelu. Berreskuratua: <http://www.medelu.org/Matanza-de-indigenas-en-Peru/>

dituztenak Gobernuko ordezkariekin batera, ez badira betetzen euren herrialdeetatik alde egingo dutela mehatxupean⁴⁰.

3.2. Korporazioen Erantzukizun Sozialaren eragina lan-praktiketan

Lan-praktika hauek ekiditeko Korporazioen Erantzukizun Soziala (KES) eratu zen 90. hamarkadan. KES enpresa baten jarduerak bezero, langile, akziodun, ingurune eta orokorrean gizartean eragiten dituen inpaktuak kudeatzeko erabiltzen den enpresa zuzentzeko modu bat da. Beraz, negozioaren arlo guztietan eragina dauka, enpresa matrizean baita filialetan ere, hau da, balio-katean parte hartzen duten elementu guztietan alegia. Hortaz, konpromisoa hartzen duen enpresak, Espainiako indarreko legedia eta batez ere lege internazionalak beteko dituela bermatuko du (LNE, Giza Eskubideen Deklarazio Unibertsala..., eta horretarako hartutako konpromiso eta espresaren estrategia eta negozio erabakien artean koherentzia existitzea ezinbestekoa da⁴¹.

Baina egungo gertakizunek errealitatea guztiz desberdina dela erakusten dute. Ulergaitza suertatzen da Mango enpresa multinazional espainol ospetsuak Bangladesheko Rana Plaza istripuan nahasita egotea aurkezten dituen Jokabide-kodearen printzipioak aztertuz:

4. Irudia. Mango-ko jokabide-kodearen printzipioak

1. Haurren lan-eskuaren ez erabilera.
2. Derrigorrezko lanaren ez erabilera.
3. Lan ingurune segurua eta osasuntsua.
4. Elkarketa askatasuna eta negoziazio kolektiborako eskubidea.
5. Diskriminaziorik ez.
6. Eraso, gehiegikeri eta diziplinazko neurririk ez.
7. Legediarekin bat datorren lan-ordutegia.
8. Legediarekin bat datozen soldatak.
9. Ingurumenarekiko errespetua.
10. Egungo legediarekiko errespetua.

Iturria: Mango (2015). Mango Servicios. Mango-ko webgunetik berreskuratua:
<http://www.mango.com/web/oi/servicios/company/ES/empresa/pdf/conducta.pdf>

40 Hernandez Zubizarreta, J. (2013ko maiatzaren 16). Bangladesh: Mango y el Corte Ingles. Gara-tik berreskuratua: <http://gara.naiz.eus/paperezkoa/20130516/403101/es/Bangladesh-Mango-El-Corte-Ingles/>

41 Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (2004), Observatorio de RSC. La RSC. Berreskuratua: <http://observatoriorsc.org/la-rsc-que-es/>

Honen azalpenetariko bat KES borondatezkoa dela izan liteke, horregatik ez da harritzekoa publizitate edo enpresa multinazionalen marketin estrategia bat bezala ikustea, baldin eta kontutan hartzen bada multinazionalak bere “Stakeholders” eta batez ere bezeroen aurrean bere burua enpresa arduratsu bezala aurkeztea ahalbidetzen duelako. Dorleta Peña Gutierrez-ek baieztatzen duen moduan, orokorrean, KES programan gehien inbertitzen duten enpresa multinazionalak salaketa gehien dituztenak dira, eta hori da Espainiako Repsol, Santander, Endesa, BBVA... eta beste hainbeste multinazionalak azken urte hauetan bere ospea hobetzeko egin dutena⁴².

2011ko Foretica-ren memoriaren arabera enpresen %86,5-ak KES “erreputazioa hobetzeko tresna” bezala ikusten dute. Beste batzuk, jokaera kode zorrotzagoa dutenek hain zuzen, soilik %15,5ak onartzen du modu egokian eta bere osotasunean erabiltzen duela, eta memoria honen arabera enpresen txikien %12a eta 500 langile baino gehiagoko enpresa handien %53ak adierazi du bere hornitzaileei auditoretza egin diola⁴³.

Arau internazionalak ere zenbait lan praktiken berme garrantzitsu dira, Giza Eskubideen Deklarazio Unibertsala edota Lanaren Nazioarteko Erakundea besteak beste. Baina ezin daiteke ahaztu lege baten ezaugarri garrantzitsuenetariko bat bere galdagarritasuna dela, baita bere ezarpena bermatzeko mekanismo eraginkorrak eta zigortzeko gaitasuna ere. Alabaina, ezarpenaren aldetik ezagutzen diren zifrak nahiko adierazgarriak dira: 2008ko Irailean 59 Akordio-Marko Internazional sinatu ziren multinazional eta Sindikatu Federazioen artean, eta hauetako Akordio-Marko bat, Inditex enpresa multinazional espainola eta Ehungintzako Federazio Internazionalari dagokiona, argi eta garbi uzten du enpresa multinazionalak lan eskubideak bermatzeko ardura hartuko duela eta bere betebeharra izango dela hornikuntza-kate guztian zehar parte hartzen duten hornitzaileek ere lan eskubide hauek errespetatzea⁴⁴. Hala eta guztiz ere zaila egiten da askotan hornikuntza kate horren parte hartzaileen ezaugarriak ezagutzea. Azpikontratazioaren bitartez hornikuntza katea gero eta gehiago luzatu egiten da, eta modu

42 Peña Gutierrez, D. (2009) Lan Harremanak, 19.zenbakia, Bilbo, Espainia: Euskal Herriko Unibertsitatea. 223-250.orr.

43 Foretica (2015). *Informe Foretica 2011 sobre la evolución de la Responsabilidad Social de las Empresas en España*. Foretica web orrialdetik berreskuratua: http://foretica.org/index.php/biblioteca/documentos-de-interes/latinoamerica/doc_details/29-informe-foretica-2011?lang=es.

44 Korporazioen Erantzukizun Sozialaren inguruko Akordio-Marko eta hartutako konpromisoen informazioa. *Las empresas transnacionales españolas y la responsabilidad social corporativa*. Lan Harremanak, 19. zenbakia, Bilbo, Espainia: Euskal Herriko Unibertsitatea. 173.orr.

berean gardentasun falta gero eta nabariagoa da multinazionalen artean zenbait praktiken aurrean erantzuterako orduan⁴⁵.

3.3. Sententziak

Baina lan-praktika ez duinen erabilera eta oinarritzko eskubideen urraketa ez dira soilik atzerrian azpikontrataturako enpresetan ematen den zerbait. Azken urteetan ere ikusi ahal izan daiteke tokian tokiko enpresa multinazional hauetan ere horrelako jokabideak argitara atera direla. Nahiz eta multinazionalen atzerriko lan-praktikak kezkarriagoak eta berriagoak direla irudit, Espainian emandako bi praktiken adibide eskuratu dira hurrengo arrazoiengatik:

- 1- Alde batetik sententzia internazionalak epaitegi desberdinen lurraldeetako hizkuntzan idatziak daudelako, eta beraz, ulergarriagoa egiten da gazteleraz idatzitako sententzien interpretazioa.
- 2- Bestetik, multinazionalaren matrizearen herrialdean bertan emandako eskubide urraketak dira, eta beraz, horrek zalantzan jartzen du Espainia bezalako herrialde bateko legedi zorrotzak oinarritzko eskubide hauek bermatzeko gai den edo ez. Eta kezkarriagoa da multinazionalak beren herrialdeetako legedia hausteko gai baldin badira, atzerriko legedi malguetako herrialdeetan zer nolako praktikak burutuko dituzten pentsatzea.

3.3.1. 01197/2013 El Corte Inglés: Oinarritzko Eskubideen urraketa.

2013. urteko ekainaren 19an Gaztela eta Leoneko Auzitegi Goreneko hirugarren Gizarte epaimahaiak El Corte Inglés enpresa multinazional espainoleko sei langile emakumeren aldeko sententzia argitara eman zuen⁴⁶ (Ikusi 1.1. eranskina). Sententziari erreparatuz El Corte Inglés-eko sei langile emakume hauek 2011ko maiatzaren 11an

45 Espainiako “Ropa Limpia” Kanpainiak Mango enpresa multinazionalarekin kontaktuan jarri zen Bangladesheko Rana Plazako fabrikaren istripuaren ondorioz multinazional honen etiketak agertu zirelako. Mangoren hitzetan “ez dugu produkzioz fabrika horietan” eta etiketen agerpenaz galdetu ondoren “etorkizunean produzitzeko enpresa batekin kontaktuan geunden, eta probak egiten ari ginen” izan zen hauen erantzuna. - Ropa Limpia (2013ko apirilaren 25). *Repulsa ante una nueva tragedia en Bangladesh*. Campaña Ropa Limpia. Berreskuratua: <http://www.ropalimpia.org/es/noticias/360/repulsa-ante-una-nueva-tragedia-evitable-en-bangladesh-etiquetas-de-primark-y-mango-encontradas-en-la-fabrica>

46 2013ko ekainaren 19an Gaztela eta Leoneko Auzitegi Goreneko hirugarren Gizarte epaimahaiko 01197/2013 Sententzia. Id Cendoj: 47186340012013101146.

<http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp> (Sententzia atxikita eranskin gisa. Ikusi 1. eranskina)

Valladolideko Gizarteko epaimahaian oinarritzko giza eskubideen urraketagatik salaketa aurkeztu zuten, euren soldata bere lankide gizonezkoena baino txikiagoa zelako hain zuzen.

Sententziaren zazpigarren aurrekarian adierazten denez, sei langile hauek sexuagatiko ordainsari diskriminazioa pairatzen dute nahiz eta desberdintasun egoeren balorazioa Segurtasun-planaren markoaren 531 eta 532 autoetan argi eta garbi agertu. Honen froga sententziaren hamaikagarren aurrekarian aurki daitekeen 2008 eta 2010.urte bitartean egindako soldata osagarrien berrikusketa da, non 185 gizonezkoek 185,49€-ko soldata igoera izan zuten eta 274 emakumeek aldiz, 179,01€-takoa. Sententziaren zuzenbide-oinarrietako laugarren puntuan soldata-osagarri hau enpresak aldakorrak diren irizpide ezezagunetan oinarrituta ordaintzen duela argitzen da, eta honen emaitza emakume eta gizonen arteko soldata-osagarri neurrigabea da, hortaz, ukaezina den langile kolektibo hauen arteko genero desberdintasun bat existitzen dela baieztatzen da.

Guzti hau kontutan hartuta epailearen azken erabakiaren lehendabiziko puntuan emakumezko sei langile auzi-jartzaile hauen oinarritzko eskubideak El Corte Inglés S.A. enpresa multinazional espainolagatik urratuak izan direla erabaki du, arrazoia emakume-baldintza dela aitortuz. Hori dela eta, hirugarren puntuan, El Corte Inglés-ek bere emakumezko sei langile hauei 2.338,24€ ordaindu behar izatea erabaki da, kalte-ordaintze modura. Aldi berean, bigarren puntu batean, langileak hemendik aurrera gutxienez 199,60 €-ko soldata-osagarria kobratzearen alde agertu da.

3.3.2. 01392/2013 Zara S.A.: Oinarritzko Eskubideen urraketa.

Bigarren sententzia hau 2012. urteko azaroaren 2an Gaztela eta Leoneko Gizarte epaimahaian CCOO langileen sindikatuak Zara S.A. enpresa multinazional espainolaren kontra aurkeztutako salaketa bat da, kasu honetan, greba bezalako oinarritzko eskubidearen urraketagatik (Ikusi 1.2. eranskina).

Sententziako hirugarren aurrekariak azaltzen duenez, Zara-k bi denda dauzka Valladoliden. 2012ko martxoaren 29an greba orokorrerako deia zegoen espainiar estatu osoan, eta denda berean eginkizun ezberdinak zituzten lau langile greba eskubideari ekin zioten. Harritzekoa bada ere Zara-ren erantzuna denda bateko langileak beste dendara pasatzea izan zen, lau grebalarien lanpostua betetzeko asmoz eta zuzenbide-oinarrietako zortzigarren puntuan argudiatzen denez, grebalariak ordezkatzeari espainiar konstituzioaren 28.2. puntuko “C” atalaren urraketa dakar, “barne eskirolaje” izenarekin ezagutzen dena

hain zuzen. Atal honetan argi eta garbi adierazten denez enpresa batek ezin dezake barne lanpostuen lekualdatzeen bidez greba eskubideari ekin dioten langileen lanpostuak ordezkatu. Hau gutxi balitz, lekualdaketa jasan zuen langileetarikoa batek ez zituen ordezkatu zuen lanpostuaren ezagutzak ezta trebeziak menperatzen, zortzigarren aurrekarian azaltzen den bezala.

Hortaz, eta zuzenbide-oinarrietako laugarren puntuak argudiatzen duenez, Zara enpresa multinazionalaren barne ekintza horrek Gizarte Jurisdikzioaren legearen 183.3 puntua eta konstituzioaren 28.2 puntuen urraketa dakar. Guzti hau kontutan hartuta epailearen azken erabakia Zara S.A. enpresa multinazionala CCOO sindikatuari 1500€-ko kalte-ordaina ordaintzera behartzen du, greba eskubidea kaltetzeagatik.

Bigarren kasu hau aurrekoa baino deigarriagoa suertatzen da kalte-ordainaren kopuruaren aldetik. Kontutan hartzen bada Zara bezalako multinazional batentzat 1500 euroko isuna ordaintzea ez duela inongo kalterik suposatzen, kaltegarriagoa izango da greba bezalako oinarritzko eskubidea urratzearen bitartez enpresak bere ingurune hurbilari islatzen dion irudi kezkarria.

4. KONTSUMITZAILEAREN JARRERA

Behin enpresa multinazionalen historia eta errealitatea ezagututa, interesgarria suertatzen da lan-praktika hauen aurrean gaur egungo kontsumitzaileak zer nolako jarrera duten aztertzea. Baina kontsumitzaileek erosten dituzten enpresa hauen produktuak zein egoeratan ekoiztuak izan diren kontutan hartzen duten edo ez ezagutzeaz aparte, interesgarriagoa dirudi etorkizuneko enpresariak lan-praktika hauek erabiltzen jarraituko dituzten ala ez ezagutzea, baita zein izango den hauen jarrera aztertzea ere.

Atal teorikoan ikusitakoaren arabera, ehungintza da salaketa gehien jaso dituen sektoreetarikoa bat, komunikabide eta sektore elektrikoarekin batera. Kontutan hartzen bada Espainian komunikabide eta sektore elektrikoan monopolio garrantzitsuak ematen direla zaila izango litzateke kontsumitzaileen jarrera aztertzea sektore hauetan, zerbitzu hauek eskaintzen dituzten enpresen alternatibak eskasak baitira. Hortaz, salaketa kopuruari eta alternatiben aniztasunari erreparatuz ehungintzako sektorea izan da kontsumitzaileen iritziak jasotzeko aukeratutako sektorea.

Enpresa multinazional hauen lan-praktiken aurrean kontsumitzaileek zer nolako jarrera duten aztertu ahal izateko, lehenik eta behin bigarren mailako iturrietara jo da. Egin berriak

diren antzeko ikerketen laguntzaz zenbait aldagai aukeratu dira ikerketa honetan erabilgarri izango direlakoan. Fase behatzaile baten ondorioz aztertu nahi diren gainontzeko aldagaiak aukeratu dira, baita laginaren kopurua zenbateko izango den ere: analisi estatistiko honetarako erabili den lagina Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzako 41 ikasle izan dira, gradu hau ikasten duten klase bateko ikasle guztiak hain zuzen. Lagin hau aukeratzearen arrazoiak honakoak izan dira:

- 1- Alde batetik, egungo kontsumitzaile hasiberriak diren eta etorkizuneko kontsumitzaile potentzialak izango diren 20 eta 30 urte bitarteko pertsonak zer nolako jarrera dugun eta izango dugun aztertuko nahi izan da.
- 2- Bestalde etorkizuneko enpresariak izateko ezagutzak eta prestakuntza jaso ditugun ikasleak garen heinean, oso interesgarria litzateke jakitea etorkizuneko enpresariak zer jarrera izango dugun lan-praktika hauen aurrean.
- 3- Azkenik Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzako klase berdina osatzen duten ikasle aniztasunari esker, ikerketarako beharrezkoak diren erantzun heterogeneoak lortu ahal izan dira, gradu hau ikasten duten guztion iritzia irudikatuko dutenak.

Informazioa eskuratzeko erabilitako tresna inkesta izan da. Inkesta pertsonala eta egituratua izan da, deskribatzailea helburuei dagokionez, eta itxia galdera motari dagokionez. Teknika hau erabili da kontsumitzailearengana modu anonimo batean hurbildu ahal izateko eta datuak eskuratzeko orduan berehalakoak izateko, baita ondorengo datuen tratamendu informatiko zein analisi estatistikorako ere tresna honek eskaintzen duen erraztasunagatik.

4.1. Inkesta

Kontsumitzailearen jarreraren analisia egiteko beharrezkoak izan diren datuak eskuratzeko, hiru zatitan egituratu da inkesta (Ikusi 2. eranskina). Lehendabiziko atalean multinazionalen eta Korporazioen Erantzukizun Sozialaren inguruko galdera orokorrak egin dira ikasleek bi kontzeptu hauek menperatzen dituzten edo ez jakiteko asmoz.

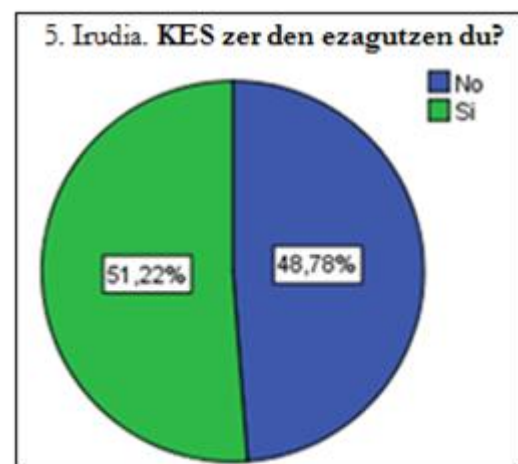
Bigarren atal batean chungintzako sektoreari erreparatuz kontsumitzailearen jarrera aztertu nahi izan da bi ikuspuntuetatik: lehendabizi multinazional hauen lan-praktiken berri eman gabe, erosketak egiterako orduan zein arropa-dendatara joaten diren aipatzea eskatu zaie, baita arropa-denda hauek aukeratzekoan zer aldagaiei garrantzia ematen dieten

aipatzea ere. Ondoren multinazional hauen zenbait lan-praktiken berri eman zaie. Lehendabiziko helburua praktika hauek zein neurritan ezagutzen dituzten jakitea izan da. Bigarrenik, behin praktika hauek ezagutu dituztela zer nolako jokabidea izan duten jakin nahi izan da.

Azkenik, Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzako ikasle moduan zer nolako ezagutzak ditugun eta gure etorkizuneko jarrera nora bideratuta egongo den jakin nahi izan da. Konparazio moduan ere, jakin nahi izan da Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzako espezializazio (Banka eta finantzak, Enpresen Marketin... eta modalitatearen arabera (ADE+Zuzenbide, ADE+Internazionala...) erantzunetan gorabeherak izan diren edo desberdintasunak izan diren.

4.2. Emaizten analisisia

Behin inkesten erantzunak SPSS programa estatistikoan kudeatuak izan direla, deigarria suertatzen da nola Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzako ikasleen %48,78ak ez daki Korporazioen Erantzukizun Soziala zer den. Printzipioz, badirudi enpresa batean lan egingo duen pertsona batek KES zer den ezagutu beharko lukeela, baina erantzunek (irudia) argi uzten dute ikasleen erdiak ez duela kontzeptu honen ezagutzarik jaso. Eta KES-aren ez ezagupen hau are garrantzitsuagoa bihurtzen da kontutan hartzen bada inkesta erantzun duten pertsonen etorkizuneko enpresariak izango direla.



Iturria: Comportamiento del consumidor/a ante las prácticas de las multinacionales españolas neure inkestatik erauzitako datuak (2015).

Etorkizuneko enpresarien %48,78 KES zer den ez ezagutzeak zalantzan jartzen du alde batetik kontzeptu honen inguruan jasotako edukiak, eta bestetik kontzeptu beraren garrantzia. Kontutan hartu behar da KES-aren garrantzia ez dutela adituek edo entitate boteredunek zehazten, baizik eta kontsumitzaile eta biztanleek, hots, gizartea. Hauek dira beren eskariaren bitartez merkatuak eskaintzen dituen produktuen inguruan geroz eta informazio gehiago eskatzen dutenak: jatorria, zein baldintzatan ekoiztuak izan diren, zein ondorio izan dituen ingurugiroan etab. Argi geratu beharko litzateke enpresa baten helburuak lortzeko prozesuan jarduera guztiak ezin direla zuzenezkotzat hartu. Hortaz,

Korporazioen Erantzukizun Sozialaren ezagupena etorkizuneko enpresarientzat ezinbestekoa izan beharko litzateke.

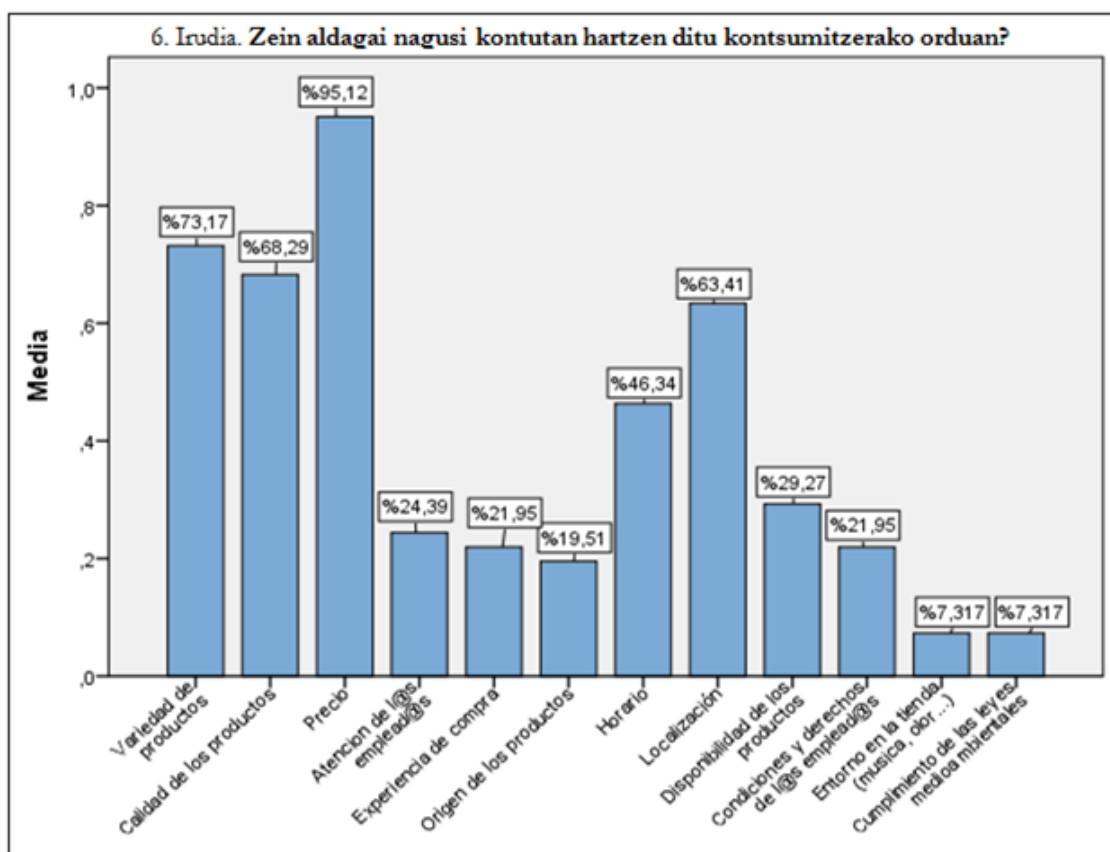
Honen harira, soilik 17 ikasle, hau da, ikasleen %41,46 gai izan da zein enpresa multinazionalak KES daukaten edo ez erantzuten. Erantzun hauek aztertzen badira ikus daiteke gehiengoek hurrengo multinazionalekin erlazionatu dutela KES: Telefónica (%31,71), Santander (%31,71), Inditex (%31,71), Iberdrola (%31,71) eta BBVA (%29,27). (3.1. eranskina)

Kasualitatez erantzun hauek arlo teorikoko 3. irudian ikusitako Espainiako lehendabiziko 5 multinazional nagusiekin, burtsa-kapitalizazioari dagokionez, bat datoz. Beraz, ikasleek KES edukitzeak enpresa multinazional nagusiekin erlazionatzen dutela ondorioztatu daiteke. Nolanahi ere, ezin daiteke ahaztu Korporazioen Erantzukizun Soziala enpresa txiki eta ertainen eskura ere dagoela, nahiz eta enpresa mota hauetan garapen txikiago bat izan duen.

Korporazioen Erantzukizun Soziala alde batera utzi gabe, gutxi izan dira ere KES osatzen duten zein erantzukizunak aipatu dituztenak, %65,85 hain zuzen. Hala eta guztiz ere %53,66ak uste du ingurunea errespetatzea enpresa multinazionalen betekizuna dela, baita ere langileen lan-baldintzak gainbegiratzea (%51,22) eta Giza Eskubideak errespetatzea (%48,78) enpresa hauei dagokiela. Aldiz, %87,8ak uste du ustelkeriaren kontra lan egitea ez dela enpresa multinazionalen betekizuna, baita %90,24ak ere mozkinak zuzen banatu behar ez dituztenik (3.2. eranskina).

Ingurunea errespetatzea, lan-baldintzak gainbegiratzea eta Giza Eskubideak errespetatzearen betebeharrak etorkizuneko enpresariak ezagutzea interesgarria bada ere, egungo kontsumitzaile diren heinean hiru erantzukizun hauek zein neurritan kontutan hartzen dituzten kontsumitzerako orduan ezagutu nahi izan da.

Horretarako soilik Korporazioen Erantzukizun Soziala zer den ezagutzen dutenen arteko analisia egin da.



Iturria: Comportamiento del consumidor/a ante las prácticas de las multinacionales españolas neure inkestatik erazitako datuak (2015).

Kasu honetan arropa-denda aukeratzeko orduan argi ikus daiteke KES-a ezagutzen duten kontsumitzaileen %95,12rentzat prezioa dela kontutan hartzen duten aldagai nagusienetariko bat. Aldiz, langileen lan-baldintzak eta eskubideak (%21,95), produktuen jatorria (%19,51) eta ingurugiro-legeak betetzea (%7,32) ez dute behar bezalako garrantzirik prozesu honetan. Ondorioz, nahiz eta azken hiru aldagai hauek enpresen KES-aren erantzukizun garrantzitsuak direla jakin, oso gutxi dira kontsumitzerako orduan kontutan hartzen dituztenak.

Hortaz, ez da harritzekoa galdetutakoen gehiengoak Zara eta Pull&Bear bezalako arropa-dendatan erostea (3.3 eranskina). Nahiz eta marko teorikoan aipatu den Inditex enpresa-multzoari dagozkion multinazionalak lan praktika ez-duinak burutzen dituztenetariko batzuk direla, harrigarriagoa egiten da langileen lan-baldintzak, produktuen jatorria eta ingurugiro-legeak betetzea kontutan hartzen dutenen artean ere bi multinazional hauek izatea (%54,54 bi kasuetan), beste komertzioekin batera (%54,54) kontsumitzerako orduan aukeratutako arropa-denda nagusiak (ikusi 7. irudia).

7. Irudia. Lan baldintzak errespetatzea, produktuen jatorria eta ingurugiro legeak betetzea kontutan hartzen dutenek ze arropa denda aukeratzen dituzte kontsumitzerako orduan?						
	Ei Corte Inglés	Mango	H&M	Zara	Pull&Bear	Otros
N Válido	3 %37,50	3 %37,50	5 %45,45	6 %54,54	6 %54,54	6 %54,54
Perdidos	8 %62,5	8 %62,5	6 %54,54	5 %45,45	5 %45,45	5 %45,45

Iturria: *Comportamiento del consumidor/a ante las prácticas de las multinacionales Españolas* neure inkestatik erauzitako datuak (2015).

Analisi hau egiteko aukeratu diren enpresak marko teorikoan lan-praktika ez duinetan parte hartu dituzten multinazionalak dira. Aldi berean, beste komertzioen aldagaia ere aukeratu da langileen lan-baldintzak, produktuen jatorria eta

ingurugiro-legeak betetzea kontutan hartzen dutenek beste arropa-dendetara joango zirelakoan.

Hau ikusita, interesgarria dirudi Zara-n erosten dutenen eta multinazionalak ez diren dendatan erosten dutenen arteko konparaketa bat egitea arropa-denda aukeratzeko orduan kontutan hartzen dituzten aldagaiei dagokionez. Zentzu honetan, eta espero zen bezala, biek gehien kontutan hartzen duten aldagaia prezioa da, %96,30 Zara-n erosten dutenen kasuan (3.5. eranskina) eta %90beste dendatan erosten dutenen kasuan (3.6. eranskina). Zerbait harrigarriagoa izan da Zara-n erosten dutenen %40,74ak arroparen kalitateari garrantzirik ematen ez diotela onartzea (3.5. eranskina), honek erakusten baitu egungo kontsumitzailearentzat prezioa askoz garrantzitsuagoa dela arroparen kalitatea baino. Honen ondorioa argia da, zenbait eta prezio merkeagoa eta kalitate kaskarragoa orduan eta lehenago izorratzen dira jantziak eta lehenago berritu beharra dago, kontsumo kiribil amaigabe baten partaide bihurtuz.

Baina ikerketaren harira, beste dendatan kontsumitzen duten galdetutakoen %30 arroparen jatorriari garrantzia ematen dion bitartean, Zara-n erosten dutenek ez dute aldagai hori gehiegi kontutan hartzen, soilik %14,83. Gauza bera gertatzen da langileen lan-baldintza eta eskubideei dagokionez eta ingurugiro legeak betetzea kontutan hartzeari (ikusi 3.5. eta 3.6. eranskinak).

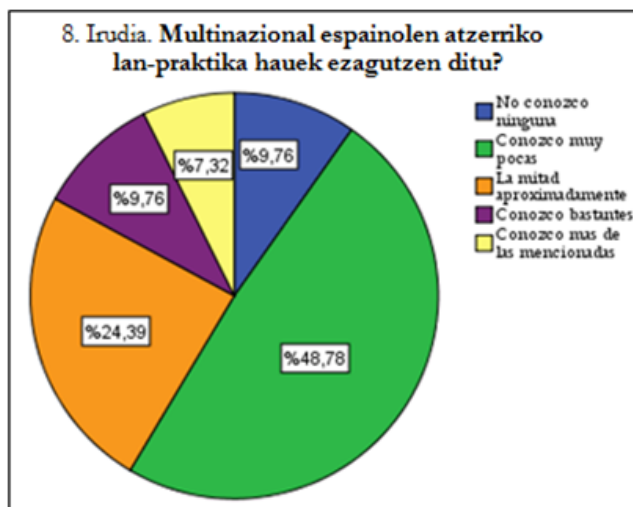
Inkestaren bigarren zatiaaren asmoa galdetutakoei chungintzako enpresa multinazional espainolen praktiken berri ematea eta praktika hauekiko duten jarrera aztertzea zen. Horretarako hurrengo praktiken zerrenda arrunta eskaini zitzaien marko teorikoan aipatutako multinazional batzuen atzerriko lan-praktikak jasotzen duena:

8. Irudia. **Multinazional espainolen atzerriko lan-praktikak.**

DIMENSIÓN	IMPACTOS	EJEMPLO
SOCIAL	Condiciones laborales y derechos sindicales	Inditex en Marruecos: La sindicalista Naima Nain advierte en Junta de Accionistas de Inditex que en Taza (Marruecos) no se están aplicando los derechos básicos laborales en la empresa subcontratada por la multinacional gallega.
	Desigualdad de genero	Inditex y Mango en Marruecos: las trabajadoras sufren exceso de horas de trabajo, salarios por debajo del mínimo...
AMBIENTAL	Contaminación de aire y agua	Mango en Bangladesh: Vertido de sustancias químicas procedentes de la producción de fibras sintéticas que elevan la contaminación acuática y atmosférica.
ECONÓMICO	Evasión Fiscal	33de las 35 empresas que componen el Ibex-35 tienen filiales en paraísos fiscales. Entre ellas Inditex con 7.
POLÍTICA	Justicia internacional	El Corte Ingles en Bangladesh: El Corte Ingles será juzgado únicamente en Bangladesh después de que en el año 2013 el derrumbe de una fábrica en mal estado dejase más de 1.127 muertos y 2.437 heridos. No será juzgado en España.

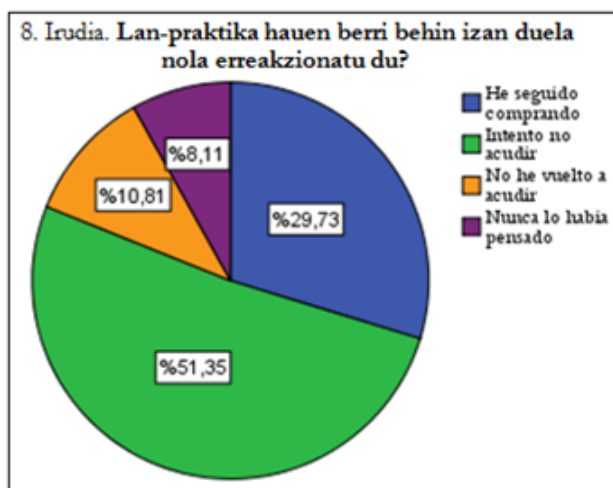
Iturria: *Comportamiento del consumidor ante las prácticas de las multinacionales Españolas* prestatutako inkesta (2015)

Harrigarria badirudi ere, galdetutakoen gehiengoak praktika hauen erdiak edo gutxiago ezagutzen zituen (%82,93), baina harrigarriagoa da %58,54a praktika hauen gutxiengo edo bat ere ez ezagutzea, kezkarria suertatu daitekeen ezjakintasuna irudikatuz. Honek erakusten du praktika hauen berri eman beharko luketen komunikabideek ez daudela gertakizun hauek eskatzen duten garrantziaren mailan, edo marko teorikoan aipatu den bezala, multinazional espainolek gobernuarekiko duten boterea berriz ere argitara ateratzen da.



Iturria: *Comportamiento del consumidor/ a ante las prácticas de las multinacionales Españolas* neure inkestatik erauzitako datuak (2015).

Edonola ere, soilik multinazionalen lan-praktika hauek ezagutzen dituztenen jarrera zein izan den ezagutzea ikerketaren zentzuarekin bat dator. Hortaz, ikus daiteke nola praktika hauek edozein neurritan ezagutzen zutela ere, %51,35 komertzio horietara ez joaten saiatzen den, nahiz eta batzuetan itzuli. Baina kezkarriagoa egiten da ezagutzea nola %29,73ak lan-praktika ez duinak burutzen dituzten multinazional hauetan erosten jarraitzen duten, nahiz eta praktika hauek ezagutu. Eta soilik %10,81 ez da enpresa multinazional hauen arropa-dendetara berriz ere itzuli behin praktika hauen berri izan zutela.

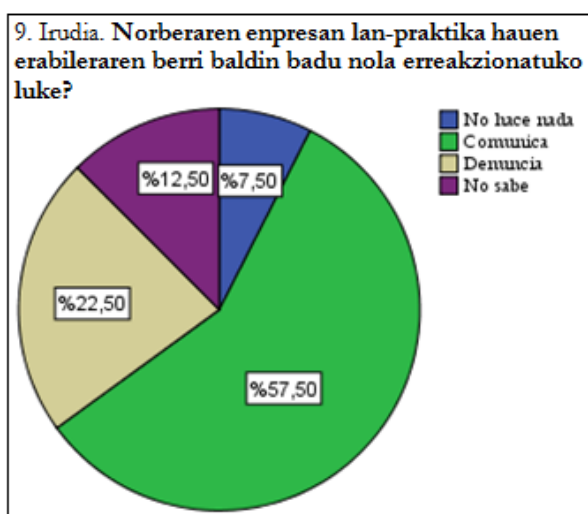


Iturria: Comportamiento del consumidor/ a ante las prácticas de las multinacionales Españolas neure inkestatik erauzitako datuak (2015).

Argi dirudiena da Korporazioen Erantzukizun Soziala eta egungo legedia ez dela nahikoa lan-praktika hauek saihesteko, eta hala berretsi dute galdetutakoen %56,10ak zeinek hauen iritziz legedia nahikoa ez izateaz aparte, zorrotzagoa izan beharko luke. Hau gutxi balitz, %62,50ak uste du enpresa multinazionalak ez dutela Korporazioen Erantzukizun Sozialarekin betetzeko ezta euren praktiketan gardentasun osoa

erakusteko dagokien ahalegin guztia egiten, beraz, premiazkoa dirudi legedia berritzea eta erregulazio zorrotzago bat eratzea lan-praktika hauek uzten dituzten ondorioak amaitu daitezen (3.8. eta 3.9. eranskinak).

Hirugarren zati honetan aldiz, kontsumitzailearen papera alde batera utzi eta etorkizuneko enpresariak zer nolako jokabidea izango duten ezagutzea du helburu. Kasu honetan lasaigarria da jakitea galdetutakoek lan egingo duten enpresan bertan lehen aipatu diren lan-praktika ez duinen bat burutzen ari dela jakingo balute, %22,5ak zuzenean salatuko zuela. Beste %57,50a enpresako nagusi bati jakinaraziko lioke honek neurriak har



Iturria: Comportamiento del consumidor/ a ante las prácticas de las multinacionales Españolas neure inkestatik erauzitako datuak (2015).

ditzan, baina %7,50a ez litzateke gai izango bere eskuetan ez dagoen zeozer egiteko nahiz eta praktika ez duin hauek bere enpresan gertatzen ari diren berri izan.

Multinazionalen atzerriko lan-praktika hauen erabileraren zergatia ulertezina bada ere, enpresa hauen helburuen inguruko iritzia ezagutu nahi izan da nolabaiteko harremana duen edo ez zehazteko. Nahiz eta arestian aipatu helburuak lortzeko prozesu horretan jarduera guztiak ezin diren zuzenezkotzat hartu, enpresa baten helburuak eta hauek lortzeko estrategian burututako lan-praktikak zuzeneko harremana dute. Galdetutakoen %78arentzat

enpresa multinazionalen helburu nagusia edozein gauzaren gainetik helburuak lortzea litzateke, albo batera utziz kontsumitzailearen beharrak asetzea edo lanpostuak sortzea bezalako beste helburu batzuk (3.9. eranskina).

Erantzun hauek enpresen helburuetan islatzen duten arduragabekeria etorkizunean gaindituko den edo ez jakiteko, enpresariak izango diren ikasleen helburuen inguruko informazioa eskuratu da. Erantzunen arabera etorkizuneko enpresarien %51,20arentzat helburu nagusia kontsumitzailearen beharrak asetzea izango da, baina hauetako %19,5ek ere edozein gauzaren gainetik mozkinak lortzearen helburua lehendabizikoenetarikoen artean izango dute (3.10. eranskina). Kontsumitzailearen behar horiek asetzea gehiengoaren helburu nagusia izatea etorkizunari itxaropentsu begiratzea ahalbidetzen du, lan-praktika ez duinen erabilera amai dezan behintzat. Modu berean mozkinak lortzearen helburu horren bidean zuzen jokatzeko ezinbestekoa izan behar da etorkizuneko enpresarientzat.

5. ONDORIOAK

Arlo teorikoan eta praktikokoan ikusitakoaren arabera multinazional modernoek egungo merkatuan parte hartzea eta hauen berehalako garapena azken 40 urteetako fenomeno izan da. Nahiz eta Estatu Batuetako enpresak izan internazionalizazio prozesuari hasiera eman ziotenak, laster Europara zabaldu zen, Espainiak 90ko hamarkadetan bere goren aldia izanik. Garapen prozesu honen inguruan beste aldaketa garrantzitsuak ematen dira enpresen antolaketan, lan egiteko moduan eta orokorrean, ekonomian.

Multinazionalen hedapen honek AIZ-ren hazkunde garrantzitsu bat suposatu zuen, baina berarekin ekarri zituen berehalako lanpostuen sorrera urte batzuk aurrerago desagertu ziren tokian tokiko enpresa txikiekin eta langabeziaren hazkundearekin kontrajartzen da. Zentzu honetan ez dirudi lanpostuak sortzeko enpresa multinazionalen hedapena aukera egokiena denik, ezta enpresa hauek estatu desberdinei sortzen dieten menpekotasuna ere.

Lanpostu desagertze horrek harreman zuzena dauka enpresa multinazionalen barne funtzionamenduekin. Enpresa matrizea eta honen filialaren artean eraiki zen produkzio-sare modeloaren baitan azpikontratazioa bilakatzen da lan-eskuaren beharrari aurre egiteko praktika erabiliena, batez ere lurralde ez-garatueta eta ehungintzako sektorean. Laster argitara aterako ziren azpikontratatzearen ondorio tamalgarrienak, enpresa hauen aurkako salaketa eta sententzia moduan bilakatuko zirenak. Kapitalismoa enpresa askeen eta libre-merkatuaren oinarriekin ezarri bazen ere, langileriaren askatasuna lortu ez dela ikusi da,

bortxazko lan eta lan-esku esklaboaren erabilera gaur egungo zenbait enpresa multinazionalen lan-praktikak bilakatuz⁴⁷.

Modu honetan, multinazional espainolen atzerriko lan-praktika hauek egungo kontsumitzailean eragingo zuen jarrera ikertu nahian, aipatu beharra dago kontsumitzerako orduan kontutan hartzen duten aldagai nagusia produktuaren prezioa dela, alde batera utziz lan-baldintzak eta eskubideak errespetatzea, produktuen jatorria eta ingurugiro-legeak betetzea bezalako aldagaiak.

Hori gutxi balitz, harrigarria izan da konturatzea etorkizuneko enpresariak izateko prestakuntza jaso duten Enpresen Administrazio eta Zuzenbideko ikasleen erdiak Korporazioen Erantzukizun Soziala zer den ez dakiela, ezta ehungintzako enpresa multinazional espainolen salaketen xede izan diren atzerriko lan-praktikak zeintzuk izan diren. Paul Preston⁴⁸ historialari ingelesak aipatu zuen moduan “bere historia ezagutzen ez duena huts berdinak egitera behartuta dago”, hortaz enpresariak izateko formakuntza jaso dutenek lan-praktika ez duin hauen ezagutza minimo batzuk izatea ez legoke batere gaizki, etorkizunean lan-praktika hauek errepika ez daitezen.

Azkenik, aitortu behar da nahiz eta galdetutakoen gehiengoaren iritziz enpresa multinazionalen helburua edozein gauzaren gainetik mozkinak lortzea dela, etorkizuneko enpresari bezala izango duten helburu nagusia bezeroaren beharrak asetzea izango dela. Helburu hauen harira, interesgarria litzateke aipatzea enpresa batek mozkinak lortzearen helburua baino, beste batzuk garrantzitsuagoak izan ditzakeela, luzaroan iraun adibidez. Lehiatu beharrean elkarlanean aritzen diren enpresak orokorrean emaitza hobeak lortzen dituzte luzaroan. Zentzu horretan bezeroaren beharrak bermez asetzea, langileak gogotsu eta enpresaren helburuetan murgiltzea, zintzotasunez jardutea eta enpresa kokatuta dagoen gizartearen partaide sentiaraztearen helburuak dituen ondo jarduten den enpresa da, eta mozkinak ondo jardutearen ondorioa da. Beraz, mozkinak lortzearen helburua, helburu baino ondo jardutearen ondorio bezala hartu beharko litzateke.

47 Rambla, J.M. (2015ko maiatzaren 13). Brasil amenaza con sancionar a Zara por utilizar mano de obra esclava. Nueva Tribuna. Berreskuratua: <http://www.nuevatribuna.es/articulo/america-latina/brasil-amenaza-sancionar-zara-75-millones-euros-utilizar-mano-obra-esclava/20150513184608115934.html>

48 Preston P. (2005ko uztailaren 5), Quien no conoce su historia está condenado a repetir sus errores.

Universia España. Berreskuratua: <http://noticias.universia.es/vida-universitaria/noticia/2005/07/05/606926/conoce-historia-esta-condenado-repetir-errores-paul-preston.html>

BIBLIOGRAFIA

- Attiná, F. (2001), *El sistema político global*, Bartzelona, Espainia: Paidós.
- Barrientos S, (2013), Labour chains: Analysing the Role of Labour Contractors in Global Production Networks. *The Journal of Development Studies*, 49:8.
- Calduch, R. (1991), *Relaciones Internacionales*. Madril. Espainia: Ediciones Ciencias Sociales.
- Comin, F., Hernandez, M. eta Llopis, E. (2013), *Munduaren historia ekonomikoa. X.-XX. mendeak*. Bilbo, Espainia: EHUko argitalpenak. 365 orr.
- Fosdick, R. (1956), *John Davison Rockefeller: a portrait*. New York, Estatu Batuk: Harper and Brothers.
- González González, M.J.; Pérez Zabaleta, A.; Castejón Montijano, R.; Méndez Pérez, E.; Martínez Merino, J.L.; Gómez Barroso, J.L.; Mochón Sáez, A. (2009), *Introducción a la economía*, 2.ed. Madril Espainia: Pearson Educación, S.A.
- Hernandez Zubizarreta J., González E. eta Ramiro P. (2012), *Diccionario Crítico de empresas transnacionales. Claves para enfrentar el poder de las grandes transnacionales*. Bilbo eta Madril, Espainia: Icaria.
- LeBaron, G. (2014b), Subcontracting is not illegal, but is it Unethical? Business Ethics, Forced Labor and Economic Success, *The Brown Journal of World Affairs*, XX, II
- Macesich, G. (2000), *Central Banking: The Early years: Other Early Banks*, Westport, Irlanda: Praeger Publishers. 42.orr.
- Mendiola Gonzalo, F. (2014), Reclutamiento forzado de mano de obra en la España contemporánea (1815-2014): análisis de sus condicionantes económicos. *XI Congreso Internacional de la AEHE*. 2014ko Irailaren 4 eta 5. Colegio Universitario de Estudios Financieros (CUNEF), Madril, Espainia.
- Nueno, J. L. (2001), *Examen a la moda*, Madril, Espainia: País Semanal, 152-158. orr.
- Peña Gutierrez, D. (2009) *La Responsabilidad Social Corporativa de las multinacionales españolas en Colombia*. Lan Harremanak. 19. zenbakia, Bilbo, Espainia: Euskal Herriko Unibertsitatea. 223-250.orr.
- Solé, E. (2003), *Qué es el comercio justo*, Bartzelona, Espainia: RBA.
- Valdalis, J.M. eta López, S. (2007), *Historia económica de la empresa*. Bartzelona, Espainia: Crítica.
- Zurbano Irizar, M. (2010), *Ekonomia globala. Gizarte globalerako oinarri berriak*. Bilbo, Espainia: Udako Euskal Unibertsitatea.

ALBISTEAK:

- Basterra, J. (2013 irailaren 15). *Se puede acabar con la impunidad con que actúan las transnacionales en el mundo*. Juan Hernandez Zubizarreta-ri elkarrizketa. Bilbo. Gara-tik berreskuratua:
- Benitez, J. (2014 urtarrilaren 14) *Multinacionales españolas que se comen el mundo*. Capital. Berreskuratua: <http://www.capital.es/2014/01/14/multinacionales-espanolas-que-se-comen-el-mundo/>
- Casilda Bejar, R. eta Llopis Juesas, J. (2009ko martxoaren 16tik 31ra.) *Inversión Extranjera Directa e internacionalización de las empresas españolas en America Latina*. ICE boletín-ekonomikoa, 2961. zenbakia. Berreskuratuta: http://www.revistasice.com/cache/pdf/BICE_2961_21-34_F3C3A16BF0409BAD9228CD7B1345606C.pdf

- Hernandez Zubizarreta, J. (2013ko maiatzaren 16). Bangladesh: Mango y el Corte Ingles. Gara-tik berreskuratua: <http://gara.naiz.eus/paperezkoa/20130915/422519/es/Se-puede-acabar-impunidad-que-actuan-transnacionales-mundo>.
<http://gara.naiz.eus/paperezkoa/20130516/403101/es/Bangladesh-Mango-El-Corte-Ingles/>
- Lobo, J.L. (2012 martxoaren 23). *Trabajo esclavo en la India: Tres empresas españolas están incluidas en la lista negra*. El Confidencial. Berreskuratua: <http://www.elconfidencial.com/espana/2012/03/23/trabajo-esclavo-en-la-india-tres-empresas-espanolas-estan-incluidas-en-la-lista-negra-94749/>
- Martinez Barreiro, A. (2008), *Hacia un nuevo sistema de la moda. El modelo Zara*. Revista Internacional de Sociología (RIS) LXVI, 51. zenbakia, 105-122. orr. Berreskuratua: <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/viewArticle/>
- Orta, M. eta Martinez Alier, J. (2009ko ekainaren 9), *Matanza de Indigenas en Peru*. Mémoire des luttes. Medelu. Berreskuratua: <http://www.medelu.org/Matanza-de-indigenas-en-Peru/>
- Preston P. (2005ko uztailaren 5), Quien no conoce su historia está condenado a repetir sus errores. Universia España. Berreskuratua: <http://noticias.universia.es/vida-universitaria/noticia/2005/07/05/606926/conoce-historia-esta-condenado-repetir-errores-paul-preston.html>
- Rambla, J.M. (2015ko maiatzaren 13). *Brasil amenaza con sancionar a Zara por utilizar mano de obra esclava*. Nueva Tribuna. Berreskuratua: <http://www.nuevatribuna.es/articulo/america-latina/brasil-amenaza-sancionar-zara-75-millones-euros-utilizar-mano-obra-esclava/20150513184608115934.html>
- Saénz de Ugarte, I. (2013 apirilaren 27). *La maldición de Bangladesh empieza en las tiendas de Europa y EEUU*. El Diario-tik berreskuratua: http://www.eldiario.es/rastreador/maldicion-Bangladesh-empieza-Europa-EEUU_6_126397362.html
- Sales I Campos, A. (2011ko ekainaren 21). *Inditex y la filantropía empresarial en Bangladesh*. Campaña Ropa Limpia. Berreskuratua: <http://omal.info/spip.php?article889/>
- Strange, S. (2001), Culture & Conflits. Berreskuratua: <http://conflits.revues.org/8863?lang=es>
- Urrutia, I. (2010ko irailaren 26). *El imperio Zara convertido empresa textil mas grande del mundo*. Herald. Berreskuratua: http://www.heraldo.es/noticias/economia/el_imperio_zara_convertido_empresa_textil_mas_grande_del_mundo.html

WEB ORRIALDEAK:

- BBVA (2015): <http://www.bbva.com/TLBB/tlbb/esp/informacion-corporativa/conozcanos/historia/index.jsp>
- Foretica (2015): http://foretica.org/index.php/biblioteca/documentos-de-interes/latinoamerica/doc_details/29-informe-foretica-2011?lang=es
- Inditex (2015): http://www.inditex.com/es/our_group/at_glance

- INE (2015):
<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t37/p227/p01&file=inebase>
- Korporazioen Erantzukizun Sozialaren Behatokia (2015):
<http://observatoriorsc.org/la-rsc-que-es/>
- Lanaren Nazioarteko Erakundea (2015): <http://www.ilo.org/public/spanish/>
- Mango (2015):
<https://www.mango.com/web/oi/servicios/company/ES/empresa/pdf/conducta.pdf>
- Mapfre (2015):
<http://www.mapfreglobalrisks.com/portal/global-risks/mapfre-quienes-somos.html>
- OMAL (2015): <http://omal.info/>
- Ropa Limpia (2015): <http://www.ropalimpia.org/es/>

ERANSKINAK

AURKIBIDEA

1. SENTENTZIAK	41
1.1. 01197/2013 <i>El Corte Inglés</i> : Oinarriko Eskubideen urraketa.	41
1.2. 01392/2013 <i>Zara S.A.</i> : Oinarriko Eskubideen urraketa.	53
2. INKESTA.....	59
3. INKESTAREN ERANTZUNAK.....	64
3.1. Zein enpresa multinazionalak KES daukaten edo ez.....	64
4.2. Zein erantzukizunek osatzen dute KES	65
3.3. Erosterako orduan aukeratutako arropa-denda nagusia	66
3.4. Kontsumitzerako orduan kontutan hartzen diren aldagai nagusiak.....	66
3.5. Zara-n erosten dutenak kontutan hartzen dituzten aldagai nagusiak.....	67
3.6. Beste arropa dendatan erosten dutenak kontutan hartzen dituzten aldagai nagusiak	68
3.7. Legedia nabikoa da lan-praktika hauek kontrolatzeko?	68
3.8. Enpresek nabikoa egiten dute KES-a betetzeko?.....	69
3.9. Multinazionalen helburu nagusia zein da	69
3.10. Etorkizuneko enpresarien helburu nagusia zein izango da.....	70



Roj: STSJ CL 2787/2013
Id Cendoj: 47186340012013101146
Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social
Sede: Valladolid
Sección: 1
Nº de Recurso: 909/2013
Nº de Resolución:
Procedimiento: RECURSO SUPPLICACION
Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA
Tipo de Resolución: Sentencia

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 01197/2013

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIALVALLADOLID

-

C/ANGUSTIAS S/N

Tfno: 983413204-208

Fax:983.25.42.04

NIG: 47186 44 4 2011 0301828

402250

TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0000909 /2013 R.L.

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DEMANDA 0000403 /2011 JDO. DE LO SOCIAL nº 003 de VALLADOLID

Recurrente/s: Custodia , Herminia , Montserrat , Teodora , Alejandra , Delia

Abogado/a: ANA MARIA LOPEZ GARCIA, ANA MARIA LOPEZ GARCIA , ANA MARIA LOPEZ GARCIA , ANA MARIA LOPEZ GARCIA , ANA MARIA LOPEZ GARCIA , ANA MARIA LOPEZ GARCIA

Procurador/a: , , , , ,

Graduado/a Social: , , , , ,

Recurrido/s: MINISTERIO FISCAL MINISTERIO FISCAL, EL CORTE INGLES S.A.

Abogado/a: , JOSE MIGUEL CABALLERO REAL

Procurador/a: ,

Graduado/a Social:

Ilmos. Sres. Rec. **909/2013**

D. Emilio Álvarez Anllo

Presidente Sección

D. José Manuel Riesco Iglesias

D. Rafael A. López Parada /

En Valladolid a diecinueve de Junio de dos mil trece.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 909 de 2.013, interpuesto por Custodia y otros contra sentencia del Juzgado de lo Social Nº Tres de Valladolid (Autos:403/11) de fecha 28 de diciembre de 2012, en demanda promovida por referida actora contra EL CORTE INGLES, y contra EL MINISTERIO FISCAL, sobre DERECHOS FUNDAMENTALES, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. DON Rafael A. López Parada.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 16 de Mayo de 2011, se presentó en el Juzgado de lo Social de Valladolid Número Uno, demanda formulada por la parte actora en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó sentencia en los términos señalados en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En referida Sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes: " **PRIMERO.-La** parte demandante Dña. Custodia, cuyas circunstancias personales constan en el encabezamiento de la demanda, viene prestando servicios para la empresa demandada, centro de trabajo Pº de Zorrilla, siendo de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes, desde el 11-12-1995, con categoría de profesional, departamento de confección de Señoras y con salario mensual, incluida la prorrata de pagas extraordinarias de 1597,50#, integrado por los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, complemento personal, comisiones, y horas extras festivas como se extrae de lo contenido a los folios 480 a 504 de autos por reproducido en su integridad en aras a la brevedad.

Dña Teodora, cuyas circunstancias personales constan en el encabezamiento de la demanda, viene prestando servicios para la empresa demandada, centro de trabajo C/ Pso Zorrilla, siendo de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes, desde el 11-12-1995, con categoría de profesional departamento de zapatería y con salario mensual, incluida la prorrata de pagas extraordinarias de 1535,72#, integrado por los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, complemento personal, complemento de nivel, comisiones, y horas extras festivas, como se extrae de lo contenido a los folios 48.0 a 504 de autos por reproducido en su integridad en aras a la brevedad.,

Dña Montserrat, cuyas circunstancias personales constan en el encabezamiento de la demanda, viene prestando servicios para la empresa demandada, centro de trabajo c/ Pso Zorrilla, siendo de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes, desde el 11-12-1995, con categoría de profesional departamento de papelería y con salario mensual, incluida la prorrata de pagas extraordinarias de 1241,71#, integrado por los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, complemento personal, complemento de nivel, comisiones, y horas extras festivas, como se extrae de lo contenido a los folios 480 a 504 de autos por reproducido en su integridad en aras a la brevedad.

Dña. Herminia, cuyas circunstancias personales constan en el encabezamiento de la demanda, viene prestando servicios para la empresa demandada, centro de trabajo c/ Pso Zorrilla, siendo de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes, desde el 11-12-1995, con categoría de profesional departamento de complementos y con salario mensual, incluida la prorrata de pagas extraordinarias de 1476,54#, integrado por los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, complemento personal, complemento de nivel, comisiones, y horas extras festivas, como se extrae de lo contenido a los folios 480 a 504 de autos por reproducido en su integridad en aras a la brevedad.

Dña Delia, cuyas circunstancias personales constan en el encabezamiento de la demanda, viene prestando servicios para la empresa demandada, centro de trabajo c/ Pso Zorrilla, siendo de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes, desde el 11-12-1995, con categoría de profesional departamento de perfumería y cosmética y con salario mensual, incluida la prorrata de pagas extraordinarias de 1535,72#, integrado por los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, complemento personal, complemento de nivel, comisiones, y horas extras festivas, como se extrae de lo contenido a los folios 480 a 504 de autos por reproducido en su integridad en aras a la brevedad.

Y Dña Alejandra, cuyas circunstancias personales constan en el encabezamiento de la demanda, viene prestando servicios para la empresa demandada, centro de trabajo c/ Pso Zorrilla, siendo de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes, desde el 11-12-1995, con categoría de profesional departamento de confección niñas y con salario mensual, incluida la prorrata de pagas extraordinarias de 1199,42#, integrado por los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, complemento personal, complemento de nivel, comisiones, y horas extras festivas, como se extrae de lo contenido a los folios 480 a 504 de autos por reproducido en su integridad en aras a la brevedad.

Las trabajadoras, que han sido miembros del Comité de Empresa en varios mandatos, iniciaron su relación laboral en virtud de Protocolo de colaboración suscrito por la demandada para la contratación de trabajadoras provenientes de Galerías Preciados, prestando sus servicios en jornada continuada incluyendo festivos y domingos, folios 460 de autos, estando integrados los departamentos en que desarrollan sus funciones prioritariamente por mujeres.

SEGUNDO.- En el Convenio Colectivo de 1987-88, con la desaparición de las hasta entonces categorías profesionales existentes (grupos profesionales V, IV, III, 11, I -y O, posteriormente sustituidos por grupos VI a I), apareció un salario base de grupo y dentro de los complementos salariales, el denominado Complemento personal en el sector de grandes almacenes; complemento en el que El Corte Inglés integra una gran serie de supuestos, folio 531 de autos.

ÍPERCERO.- En el Corte Inglés las cantidades distintas a las enumeradas en el hecho probado primero, cualquiera que sea su origen, se incorporan en el Complemento personal, abonando la empresa en tal concepto, cantidades correspondientes al personal contratado por su especial calificación captado desde otras empresas, por la consolidación del promedio de las comisiones por venta percibidas en los últimos meses cuando un trabajador deja de efectuar ventas por pasar a la categoría mando o Gestión, cuando la empresa absorbe personal antes dependientes de otras sociedades, caso de existir diferencias en éstos en relación con el salario base del convenio, las mismas se integran en el complemento personal, por los abonos por trabajar puntualmente en festivos y domingos por los trabajadores que en sus contratos no se hubiera pactado su realización, por la compensación económica por aceptación de un traslado propuesto por la empresa a otro centro, por modificación de la jornada de continuada a partida, por cambio de categoría, por idiomas, etc. Tales criterios fueron reseñados documentalmente en el Acta de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de 28-6-2011, folio 532 y según resulta del interrogatorio de la representación de la empresa y de la testifical propuesta por la demandada Sra. Calvo. **CUARTO.-** En fecha de 8-03-2006 el Comité Intercentros (integrado por los representantes de FETICO, FASGA, UGT y CCOO) y la empresa El Corte Inglés SA levantaron Acta, acordando establecer una mesa de negociación específica para la elaboración de un Plan de Igualdad en la empresa; el 17-03-2006 se constituyó la Comisión Negociadora para la aplicación del Plan de Igualdad; el 5-4-2006 y 1-4-2006 los componentes de la Comisión Negociadora establecieron por unanimidad los Principios Generales, fijando los objetivos, las fases y la metodología de actuación.

El 22-9-2006 la empresa El Corte Inglés SA presentó solicitud ante el Instituto de la Mujer para participar en el denominado Programa Óptima; programa cuyo objetivo consiste en el desarrollo de un proceso para introducir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa. En la citada solicitud consta que la empresa era titular de 109 centros en España, con una plantilla total de 65.785 trabajadores, de los que 40.326 eran trabajadoras y 25.459 hombres, folios 531 y 532 de autos por reproducido en su integridad en aras a la brevedad.

QUINTO.- Presentada denuncia ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Valladolid, por la misma se levantó Acta de Infracción, de 11-7-2006. En dicho Acta se recoge, tras el examen de los recibos salariales del año 2006, de los Centros de la Empresa sitos en Paseo Zorrilla y Constitución, en las categorías de iniciación y profesionales, que el número total de trabajadoras en el centro de trabajo del Paseo Zorrilla asciende a 495 percibiendo un total de Complemento personal de 40.543,88 # y un total de 244 hombres que perciben un total de Complemento personal de 48.703,58# y en el Centro de trabajo de Constitución el número total de trabajadoras asciende a 150 percibiendo un total de Complemento personal de 8697,83 # y un total de 81 hombres que perciben un total de Complemento personal de 13.117,85#; indicando en referencia al citado complemento personal que "Se trata de un complemento salarial cuantificado fuera del convenio o extra-convenio ya que la norma sectorial se limita a indicar que se abona en atención a circunstancias personales sin concretar cantidad alguna, precisando solamente que el incremento para dicho complemento será del 3%" proponiendo sanción por discriminación retributiva, folios 309 a 335 y 531. Mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de 18-5-2007 se declaró la caducidad del expediente sancionador, según obra al folio 531 de autos por reproducido en su integridad en aras a la brevedad.

SEXTO.- Los trabajadores y trabajadoras, en ambos centros de trabajo, de la categoría de iniciación en enero del año 2006 no cobraron complemento personal alguno, a excepción de una trabajadora mujer, así mismo algunos trabajadores, en total 56, como trabajadoras en un total de 92, en ese mismo intervalo temporal, con categoría de profesional, tampoco han cobrado complemento personal, siendo el número de trabajadoras, en ambos centros con categoría de iniciación de 57 frente a 23 trabajadores de la misma categoría profesional. Dña. Custodia, Dña Teodora, Dña Montserrat, Herminia, Dña Delia y Dña Alejandra, en la

anualidad 2011 han percibido en dicho concepto la cantidad de 78,37#. Cada trabajador-trabajadora tributario de complemento personal perciben cantidades diferentes por tal concepto, folios 309 a 335 y 531.

SÉPTIMO.-Planteada por las Sras. Custodia , Teodora , Montserrat , Herminia , Delia y Alejandra cuestión de discriminación retributiva por razón de Sexo ante la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad mediante Acta de 6-11-2009 reseña que la valoración de situaciones de desigualdad están tratadas en el marco del Plan de Igualdad, folio 531 y 532 de autos

OCTAVO.- Presentadas varias demandas sobre Tutela de Derechos Fundamentales por varias trabajadoras de la mercantil demandada, discriminación retributiva por razón de Sexo ante la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, ante el Juzgado Decano de Valladolid, las mismas fueron archivadas al tener por desistidas a las accionantes, folio 531 de autos por reproducidos en aras a la brevedad.

NO VENO.- La empresa efectúa anualmente a todos los trabajadores del centro una Evaluación de actividad (cuyas calificaciones se dividen en Bajo, Normal, Bueno y Excelente) arrojando los resultados contenidos, al respecto de las actoras al folio 531 de autos por reproducidos en aras a la brevedad.

DÉCIMO.- El número total de trabajadoras en ambos centros de trabajo radicados en Valladolid, Paseo Zorrilla y Constitución asciende a 772 y el número de hombres ascienden a un total de 284 y las mujeres a 488, folios 532 de las actuaciones por reproducidos.

DECIMOPRIMERO.-En ambos centros de trabajo desde el año 2008 hasta el 2010, se ha revisado e incrementado el complemento personal a 459 trabajadores de los que 185 son hombres y 274 mujeres, variación en el complemento personal producido por diversas causas, tales como, por evaluación del desempeño, por gratificación, por revisión salarial, por cambio de categoría, por reclasificación y por adhesión voluntaria a prestar servicio en domingos, resultando un importe medio de las revisiones de 185,49# en los trabajadores hombres y 179,01# en las trabajadoras mujeres, folio 532 de las actuaciones. **DECIMOSEGUNDO.-**Diferentes Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social han emitido diversos Informes relativos a centros de trabajo de la empleadora ubicados en diferentes provincias y así mismo por diversas trabajadoras se han ejercitado diferentes acciones judiciales sobre cuestiones similares, folio 531.

TERCERO.- Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por la parte demandante, fue impugnado por la parte demandada. Elevados los autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Con carácter previo ha de resolverse sobre la admisión del documento que se aporta por el recurrente, correspondiente a sentencia de 17 de enero de 2013 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el número de procedimiento 294/2012. La admisión en el recurso de suplicación de documentos nuevos presentados por las partes se rige por el artículo 233 de la Ley 36/2011 , reguladora de la Jurisdicción Social. De acuerdo con el texto de dicho artículo cabe admitir documentos nuevos en el recurso en los supuestos siguientes:

- a) Sentencias o resoluciones judiciales o administrativas firmes, debiendo haber sido dictadas, notificadas o conocidas en fecha posterior al momento en que se pudieron alegar en el juicio laboral de instancia;
- b) Documentos decisivos para la resolución del recurso que no hubiera podido aportar anteriormente al proceso por causas que no le fueran imputables,
- c) Documentos de aquéllos que pudieran dar lugar a posterior recurso de revisión conforme al artículo 236 de la Ley 36/2011 y al artículo 510 de la Ley de Enjuiciamiento Civil
- d) Documentos necesarios para evitar la vulneración de un derecho fundamental.

En este caso no consta la firmeza de la sentencia, si bien la misma habría de ser admitida por tratarse de sentencia de conflicto colectivo, no solamente por ser ejecutiva desde que se dicta (artículo 160.4 de la Ley de la Jurisdicción Social), sino por cuanto el presente procedimiento debiera quedar en suspenso, conforme al artículo 160.5 de la misma Ley, si versara sobre idéntico objeto o en relación de directa conexidad con aquél, de manera que la sentencia firme vincularía después a esta Sala al resolver sobre el presente recurso de suplicación.

Sin embargo no procede tal admisión, al no existir la citada relación de conexidad. En el antecedente de hecho cuarto de la sentencia aportada se relatan las peticiones de las partes demandantes en aquel conflicto colectivo. La única pretensión que pudiera tener alguna conexión con la discriminación aquí debatida sería la relativa a la obligación de la empresa demandada de "revisar e informar a los representantes sindicales de la estructura salarial existente en la empresa de acuerdo con lo previsto en la medida 9 del Plan de Igualdad". A juicio de esta Sala ha de diferenciarse entre lo que es el cumplimiento o incumplimiento del plan de igualdad, en cuanto a la revisión de la estructura salarial y, entre otras cuestiones, de los criterios de fijación del complemento personal, y el tema concreto aquí debatido, como es si en el caso de las actoras se ha producido una discriminación salarial por razón de sexo. El Plan de Igualdad obliga a la empresa a llevar a cabo un estudio de la estructura salarial, en concreto de los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los diferentes departamentos, analizando los criterios de percepción de los diferentes conceptos salariales para proponer medidas que puedan aplicarse anualmente de forma progresiva para el cumplimiento del objetivo consistente en corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres. Es decir, ni siquiera se parte del hecho de que existan diferencias salariales entre hombres y mujeres que pudieran ser ilícitas, las cuales se califican únicamente como posibles, sino que se trata de fijar un plan de medidas para detectar y corregir las mismas, de existir. Por ello si se pretendiera condicionar el presente litigio a aquel otro conflicto, la suspensión no debiera quedar anudada a la sentencia, sino que lo que habría de esperarse es al cumplimiento del plan de medidas para comprobar si se detectan desigualdades y alguna de ellas tiene que ver con las situaciones de las actoras. Lo que desde luego excede el marco del artículo 160.5 de la Ley de la Jurisdicción Social, no existiendo una conexidad directa, sino meramente directa y posible, entre el conflicto colectivo y el presente litigio. Si las trabajadoras actoras afirman la existencia de concreta discriminación salarial por razón de género en su concreto caso, les corresponderá la carga de la prueba de la existencia de diferencias salariales por referencia a algún término de comparación válido, así como la aportación de indicios de que dichas diferencias pudieran tener como origen el género, en cuyo caso la carga de la prueba sobre la naturaleza justificada y proporcionadamente razonable de la diferencia pasaría a la empresa demandada. Pero tal necesidad de prueba concreta y específica no puede eludirse por el hecho de que la empresa haya incumplido su obligación de llevar a cabo un plan de medidas para detectar posibles e hipotéticas diferencias salariales por razón de sexo. De dicho incumplimiento no se puede derivar la conclusión de que las actoras, por su condición de mujeres, estén discriminadas salarialmente frente al colectivo genérico de los hombres y, como tal relación directa no existe, no aparece la conexidad a la que se refiere el artículo 160.5 de la Ley de la Jurisdicción Social y la aportación de la sentencia de la Audiencia Nacional no tiene la relevancia en este caso que permita su tardía incorporación a los autos por la vía del artículo 233 de la Ley de la Jurisdicción Social, debiendo insistir en que si se admitiese tal aportación, de ello se derivaría la suspensión del proceso conforme al artículo 160.5 de la Ley de la Jurisdicción Social, lo que no resulta procedente.

SEGUNDO.- En el primer motivo de recurso, amparado en la letra b del artículo 193 de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social, se pretende la revisión del último párrafo del ordinal primero de los hechos probados para especificar en el mismo que el complemento personal que perciben las actoras corresponde a la antigüedad reconocida en la antigua empresa Galerías Preciados. Se pretende dicha modificación en base al documento obrante al folio 460 de los autos, que corresponde al protocolo del año 1995 en virtud del cual El Corte Inglés absorbió al personal de Galerías Preciados. En la página 2 de dicho documento se dice que los contratos de trabajo de los trabajadores absorbidos garantizarán una retribución fija igual a la que tenían los trabajadores, independientemente de que los conceptos retributivos se adecuen a los de El Corte Inglés. La modificación ha de rechazarse, puesto que del documento propuesto no resulta en modo alguno que el complemento personal del que disfrutaban actualmente las actoras corresponda al concepto de antigüedad en Galerías Preciados.

En segundo lugar quiere modificarse el ordinal tercero para decir que los criterios que allí figuran respecto a los conceptos incluidos en el complemento personal fueron aportados por la empresa en la evaluación intermedia del Plan de Igualdad, pero no fueron aprobados por la comisión de seguimiento del plan de igualdad. Dejando aparte el hecho de que los folios que se citan de entre la voluminosa prueba obrante en autos no corresponden a documento alguno que acredite lo señalado, sin que por la genérica mención realizada en el recurso pueda identificarse a qué prueba se hace referencia, lo cierto es que además resulta totalmente intrascendente que los criterios fueran aprobados o no por la comisión de seguimiento del plan de igualdad o aportados únicamente por la empresa, dado que en este caso lo que ha de juzgarse ante la demanda de seis trabajadoras individuales, como se verá, es si, frente al panorama indiciario de discriminación, la empresa ha acreditado suficientemente que los criterios que usa para fijar tal complemento personal. Y a efectos de la valoración de dicha prueba el órgano judicial no está vinculado ni por la afirmación de la propia

empresa, ni por el eventual pronunciamiento en ese sentido de la comisión interna de seguimiento del plan de igualdad.

En tercer lugar quiere adicionarse un ordinal tercero bis donde quiere reflejarse que se ha incumplido el plan de igualdad y además se apoya en sentencia de la Audiencia Nacional que se aporta con el recurso, pero tal modificación no puede admitirse desde el momento en que, por las razones señaladas anteriormente, tal aportación ha sido rechazada. En todo caso, aún admitida a título dialéctico la vulneración de la medida novena del Plan de Igualdad, en los términos fijados en dicha sentencia, de ello no resulta, como se ha dicho anteriormente, que en el caso concreto de las actoras se produzca la vulneración denunciada por razón de sexo. Esa vulneración ha de valorarse con los datos concretos obrantes en este procedimiento.

En cuarto lugar quiere adicionarse un nuevo texto para decir que el complemento personal es concedido de forma unilateral por la empresa y sirve para "compensar el valor retributivo que, a su juicio, tiene el trabajador para la empresa y lo que, según su criterio, marca el precio del mercado". Esta modificación ha de rechazarse porque se fundamenta en prueba testifical indirecta, no practicada ante el juez, sino ante una inspectora de Trabajo, no siendo prueba apta para revisar los hechos probados en suplicación. Por otra parte tal conclusión es contradictoria con lo manifestado en el ordinal tercero respecto del complemento personal, que no ha sido modificado.

En quinto y último lugar quiere suprimirse lo declarado en el ordinal decimoprimer. Se dice que tales datos han sido aportados unilateralmente por la empresa, pero tal argumento no permite la revisión de hechos probados en suplicación. En el citado ordinal se contienen datos totalmente específicos y concretos que el Magistrado de instancia puede admitir como probados en base a la documentación presentada por la empresa, aunque no sean admitidos por la parte contraria, y que en suplicación podrían ser revisados si se acreditase su carácter incorrecto en base a prueba documental o pericial. Pero en este caso no se cita prueba alguna para tal revisión.

El motivo es desestimado.

TERCERO.- En el segundo motivo de recurso, amparado en la letra c del artículo 193 de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social, se denuncia la infracción de los artículos 13 de la Ley 3/2007, 4.2. c del Estatuto de los Trabajadores, 181.2 de la Ley de la Jurisdicción Social, disposición adicional cuarta, apartado 2, de la Ley 42/1997, 14 de la Constitución Española y doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional.

Para analizar el supuesto hay que partir de un somero análisis de la demanda, la pretensión de la misma y sus motivos, para ponerla en correlación con los hechos probados de la sentencia.

La demanda se fundamenta en el acta de Inspección de Trabajo reseñada en el ordinal quinto de los hechos probados, cuyas conclusiones fácticas se asumen como hechos probados de la sentencia recurrida, no siendo controvertidas. Según dicha acta de infracción en el año 2006 en el centro de trabajo de El Corte Inglés de Valladolid sito en el Paseo Zorrilla y dentro de las categorías de iniciación y profesionales, el número total de trabajadoras era de 495, percibiendo un complemento personal agregado todas ellas de 40.543,88 euros (de lo que resulta un promedio de 81,91 euros por trabajadora), mientras que el número de hombres sería de 244, percibiendo éstos un complemento personal agregado de 48.703,58 euros (de lo que resulta un promedio de 199,60 euros). En el caso del centro de la calle Constitución, el número de mujeres sería de 150, percibiendo un complemento personal agregado de 8697,83 euros (promedio de 57,99 euros) y el número de hombres de 81, percibiendo un complemento personal agregado de 13.117,85 euros (promedio de 161,95 euros). Tales datos numéricos, fijados por referencia al acta en la sentencia de instancia, no aparecen controvertidos por ninguna de las partes.

Al respecto hay que hacer las siguientes precisiones iniciales:

a) Las seis trabajadoras demandantes prestan servicios en el centro del Paseo Zorrilla, por lo que los datos relevantes serían los primeros citados, relativos a dicho centro.

b) De los hechos probados resulta que en el centro de trabajo del Paseo Zorrilla existían, en 2006, 495 trabajadores de sexo femenino, que percibían en total 40.543,88 euros en concepto de complemento personal, de lo que resulta un promedio de complemento personal de 81,91 euros. Existían 244 trabajadores masculinos, que percibían en total 48.703,58 euros en concepto de complemento personal, de lo que resulta un promedio de complemento personal de 199,60 euros. Es cierto que en el ordinal sexto se dice que los trabajadores, hombres y mujeres, con la categoría de iniciación no cobran complemento personal con la única excepción de una trabajadora mujer y se nos da el número de trabajadores de la categoría de iniciación de los dos centros de Valladolid, pero no el específico del centro del Paseo Zorrilla, dato que ninguna de las

dos partes pretende incluir en los hechos probados. Esto sin embargo no altera sustancialmente los términos del debate: Si estimásemos que todos los trabajadores con categoría de iniciación prestasen servicios en el centro de trabajo de Valladolid, de ello resultaría que el número de trabajadores con la categoría de profesional (que son los que sí cobran complemento personal) sería de 221 hombres y 438 mujeres, resultando que el promedio de complemento personal de unos y otros sería de 220,38 euros y 92,57 euros. La diferencia cuantitativa entre sexos se mantendría y además, de cara a calcular la diferencia con lo percibido por las actoras, ésta sería superior. Por tanto la toma en consideración del dato relativo a los trabajadores con categoría de iniciación no altera el panorama indiciario de discriminación por razón de sexo, si bien limitado a la categoría de profesionales, y en todo caso elevaría la diferencia con lo percibido por las actoras. Al no incluirse ese dato por las recurrentes mediante un motivo de revisión de hechos probados no puede tomarse en consideración para elevar la diferencia salarial que les afecta.

c) Tampoco altera el panorama indiciario el dato (ordinal sexto) de que dentro de la categoría de profesionales no perciben complemento personal 56 hombres y 92 mujeres. La diferencia entre sexos de ambas cifras sigue siendo significativamente elevada y el promedio de complemento personal de quienes lo perciben pasaría a ser de 259,06 euros en el caso de los hombres frente a 100,61 euros en el caso de las mujeres. Cabe reiterar aquí todo lo dicho respecto de la toma en consideración de los trabajadores con categoría de iniciación, por lo que esta Sala se atendrá al dato de 199,60 euros de complemento personal promedio en el caso de los hombres, simplemente destacando que del análisis de todos los datos resulta una significativa diferencia entre hombres y mujeres a la hora de percibir este complemento y en cuanto a la cuantía del mismo. Al tomar la cifra de 199,60 euros como promedio del complemento personal percibido por los hombres estamos tomando la más baja de las posibles en orden a la determinación de la diferencia salarial.

d) Si estimásemos que la causa de la diferencia salarial entre hombres y mujeres en el concepto de complemento personal se debe a una situación discriminatoria por razón de sexo, entonces para calcular la concreta diferencia salarial que ello supone para las actoras habría que tomar la diferencia entre el complemento personal que de media perciben los trabajadores de sexo masculino en el centro del Paseo Zorrilla (199,60 euros, según se ha explicado) y el complemento personal percibido por cada concreta trabajadora demandante (78,37 euros en el caso de todas las actoras), no siendo válido tomar como referencia para cada caso concreto el promedio de complemento de las trabajadoras. La diferencia salarial en cada una de las 16 pagas anuales de 2006 (no es controvertido este número de pagas) resulta entonces de 121,23 euros para cada una de las actoras.

e) No consta acreditado que el complemento personal percibido por las actoras se deba a una causa específica y que no haya de ser descontado.

Fijados así los términos iniciales del debate, es preciso ahora determinar si la diferencia entre el complemento personal promedio de los hombres en el centro del Paseo Zorrilla y el de las mujeres ha de entenderse derivada de una discriminación por razón de sexo.

CUARTO.- Nos encontramos en este caso con un complemento personal que se fija por la empresa según criterios variables y desconocidos, que no constan, pero cuyo resultado es que se produzca una notoria desproporción entre el importe de dicho complemento percibido en promedio por los hombres respecto del percibido por las mujeres e incluso entre el número de hombres y de mujeres que lo perciben. Queda así establecida objetivamente una innegable diferencia de trato entre ambos colectivos de trabajadores y trabajadoras. La cuestión entonces es si dicha diferencia de trato ha de entenderse que tiene por causa el distinto sexo de los trabajadores.

Pues bien, el Tribunal Constitucional ha subrayado de forma reiterada la importancia que en relación con la vulneración de los derechos fundamentales en el ámbito laboral tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba. Con objeto de precisar con nitidez los criterios aplicables en materia probatoria cuando están en juego posibles vulneraciones de derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales resulta oportuno remitirse a lo señalado en la sentencia del Tribunal Constitucional 87/2004, de 10 de mayo, en la cual, sistematizando y resumiendo reiterada doctrina anterior, el Tribunal Constitucional dice que la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial. Pero la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración en aquellos casos, constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica

distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo, hoy recogida en los artículos 96.1 y 181.2 de la Ley de la Jurisdicción Social.

La finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental (sentencia del Tribunal Constitucional 38/1981, de 23 de noviembre), finalidad en torno a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria. El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (sentencia 38/1986, de 21 de marzo), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, sentencias del Tribunal Constitucional 114/1989, de 22 de junio y 85/1995, de 6 de junio). Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (sentencia del Tribunal Constitucional 114/1989, de 22 de junio)-, que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador (sentencias del Tribunal Constitucional 38/1981, de 23 de noviembre y 136/1996, de 23 de julio). La ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental (sentencias del Tribunal Constitucional 197/1990, de 29 de noviembre ó 136/1996, de 23 de julio).

En definitiva, el demandante que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios de la existencia de represalia empresarial. Alcanzado, en su caso, por el demandante el anterior resultado probatorio, sobre la parte demandada recaerá la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (sentencias del Tribunal Constitucional 90/1997, de 6 de mayo y 29/2002, de 11 de febrero , entre otras).

En este caso la acreditación del resultado objetivamente diferenciador por razón de sexo en la aplicación de los criterios empresariales en materia de complemento personal, como resulta de lo visto anteriormente, determina la existencia de la diferencia, por una parte, y de la apariencia de discriminación por razón de sexo.

QUINTO.- Frente a dicho panorama indiciario corresponde a la empresa que alega la naturaleza no discriminatoria de la aplicación del complemento personal la carga de probar que esas diferencias obedecen a criterios distintos, pero aquí es donde esta Sala no comparte el criterio de la sentencia de instancia, porque dicha prueba no ha sido alcanzada.

En primer lugar ha de partirse de que no se establece claramente cuáles hayan sido los criterios aplicados para determinar el importe del complemento personal. Lo que consta es que lo fija la empresa y para ello viene a aplicar criterios completamente diferentes según los casos. Pero decir eso es insuficiente para superar el umbral de la prueba cuya carga corresponde a la empresa, porque exige un acto de fe en que los criterios que ha aplicado son neutrales y nada tienen que ver con el sexo del trabajador, a pesar de la evidente apariencia que ofrecen los resultados objetivos de los criterios aplicados y sobre la cual se ha construido la inversión de la carga de la prueba. Si la empresa hubiera llevado a cabo un estudio detallado sobre la aplicación del complemento personal, los diferentes criterios aplicados y el conjunto de los casos de reconocimiento y cuantía de los mismos (dentro o fuera del plan de igualdad sobre el que versa el conflicto colectivo tramitado ante la Audiencia Nacional), entonces sería quizá posible determinar que dicho complemento ha sido fijado mediante criterios totalmente ajenos a la discriminación por razón de sexo. Pero esto no es así y por ello no puede decirse que la empresa haya acreditado que los criterios aplicados son ajenos a la discriminación por razón de sexo.

El segundo argumento que no comparte la Sala es que los resultados sobre valores promedios del complemento personal no sean representativos por no estar incluidos los trabajadores con categoría de

iniciación. Dicho argumento carece de cualquier poder de convicción desde el momento en que en el ordinal sexto de los hechos probados se nos dice que, salvo una trabajadora, ninguno de los trabajadores con categoría de iniciación cobraron en el año 2006 complemento personal alguno y ya se ha analizado el efecto que ello produce sobre el cálculo de las diferencias salariales por razón de sexo. Lo que de ello resulta solamente es que la discriminación se produce en las categorías de profesionales, no de iniciación, que son las que ostentan las demandantes. Obviamente si ninguno de los trabajadores con categoría de iniciación percibían el complemento, de ello resultará que esas categorías no se produce discriminación alguna en tal complemento, pero reafirma la existencia de un trato desigual no explicado en las categorías no de iniciación.

En tercer lugar hay que tener en cuenta que la apreciación de la existencia de discriminación en base a la inversión de la carga de la prueba no deriva de que se vaya a conceder al acta de inspección un valor probatorio no previsto en la norma. Lo que precisa prueba son los hechos y en este caso tales hechos se limitan, única y exclusivamente, a la mención del número de trabajadores de cada sexo del centro de trabajo y el importe promedio del complemento personal por sexos. La consideración sobre la discriminación deriva de la valoración de tal hecho objetivo, no discutido, a partir de las reglas especiales de valoración de la prueba en el caso de discriminación y tutela de derechos fundamentales y no de una asunción acrítica de la valoración realizada por la inspectora de Trabajo, que es una mera valoración jurídica que en nada vincula al órgano judicial. No aparece por ello problema alguno relativo a la presunción de certeza del acta inspectora, puesto que esta Sala no parte de las conclusiones de la misma, sino de los datos objetivos allí recogidos, antes reseñados, que han pasado a los hechos probados de la sentencia de instancia y las partes no combaten, siendo libre la Sala a partir de tales hechos para aplicar el Derecho objetivo sobre los mismos. Y ello aunque deba recalcar que el procedimiento administrativo sancionador no derivó en resolución administrativa alguna que se pronunciase sobre la misma, ni en uno ni en otro sentido, por lo que no fue anulada por considerarla incorrecta o falta de fundamento (lo cual, realizado por mero acto administrativo, tampoco vincularía al órgano judicial si así hubiese sido), sino que consta que terminó el procedimiento sancionador por caducidad y archivo, lo que implica el incumplimiento por el órgano sancionador de su elemental deber de dictar resolución en plazo, sin que ahora quepa entrar en el análisis de las causas de tan irregular proceder administrativo.

Finalmente lo relativo a las revisiones del complemento personal producidas desde el año 2008 hasta el año 2010 que se reseñan en el ordinal décimo primero acredita, en los términos declarados probados, que no se ha producido una discriminación en la revisión de los complementos, pero no acreditan que se hayan subsanado previos efectos discriminatorios de los complementos de partida. Lo que esta Sala puede decir es que la situación del complemento en el año 2006 era discriminatoria y si, como resulta, la elevación del complemento personal y la ampliación del mismo a nuevos trabajadores desde entonces ha seguido una evolución más o menos igual por sexos, lo que se deduce es que, salvo que de otra forma se pruebe, la situación de partida del año 2006 sigue siendo la misma hasta la presentación de la demanda. Baste con considerar que el importe medio de las subidas ha sido levemente superior, en cantidad no significativa, en el caso de los hombres y si es cierto que la subida ha afectado a 185 hombres y 274 mujeres (40%-60%), ello significa que, en relación a la composición de la plantilla del año 2006 en las categorías de iniciación y profesionales de 244 hombres y 495 mujeres (33%-67%) en el centro del Paseo Zorrilla, o de 81 hombres y 150 mujeres (35%-65%) en el centro de la calle Constitución o de 325 hombres y 625 mujeres (33%-67%) entre los dos centros, o de 269 hombres y 553 mujeres (33%-67%) entre ambos centros descontando la categoría de iniciación (solamente categoría de profesionales), salvo que dicha composición haya sufrido igualmente cambios sustanciales entre los años 2006 y 2010, resulta que el porcentaje de hombres a los que se le ha elevado el complemento personal en el periodo 2008- 10 es superior al porcentaje de mujeres a los que se le ha elevado, con lo cual la situación incluso habría empeorado.

Por consiguiente, dado que aparece un panorama indiciario suficiente no desvirtuado, lo que se concluye aplicando los criterios jurídicos antes expresados en materia de discriminación, es que desde el año 2006 (no hay ninguna prueba de lo que ocurriría en años anteriores) en las categorías de profesionales (no de iniciación) en el centro de trabajo sito en el Paseo Zorrilla de Valladolid y en el complemento personal existe una discriminación salarial por razón de sexo contra las mujeres, la cual se concreta en que a los trabajadores de sexo masculino se les paga un complemento personal promedio de 199,60 euros frente a 81,91 euros que se abona de promedio a las mujeres, sin que dicha diferencia haya sido justificada suficientemente por la empresa.

Y ello no implica en modo alguno una situación de "causa general" o exigencia de "probatio diabolica" imputada a la empresa, en primer lugar porque lo que se imputa a la misma es una total insuficiencia de la prueba. Nada impedía que hubiera establecido el listado de criterios aplicados para fijar el complemento personal y su cuantía, con lo que acreditaría la ausencia de consideración entre los mismos del sexo del

trabajador (de forma directa o indirecta) y después realizase una prueba suficientemente representativa de que la aplicación del complemento personal se había hecho ajustándose estrictamente a tales criterios. En tal caso la apariencia indiciaria desaparecería y ya sería exigible a la parte actora acreditar con mucha mayor concreción supuestos no explicados de aplicación del complemento personal que generasen un panorama indiciario o incluso términos de comparación nominativos. Pero la mera alegación genérica de que la actuación de la empresa no es discriminatoria por aplicar criterios que solamente se citan con carácter general, sin permitir ni el más mínimo examen en relación con ningún caso concreto, lo que exige es un acto de fe, lo cual, desde luego, no puede equipararse a una prueba. A pesar de la brillante (y elegante) intervención del letrado de la empresa en el acto del juicio oral, ha de afirmarse que los ciudadanos y las empresas privadas (no así las administraciones y empresas públicas) son perfectamente libres para mantener su propio ámbito libre de decisión e incluso no están obligados a hacer transparentes su gestión y las motivaciones de sus actos, pero cuando esa libertad y falta de transparencia se traduce en una actuación de la que resultan objetivamente diferencias de trato por razones sensibles del artículo 14 de la Constitución, entre las que se encuentra el sexo de las personas, entonces el ámbito de libertad y transparencia se restringe y por ello quedan obligadas a hacer visibles los motivos de sus acciones, para despejar cualquier posible duda sobre el carácter discriminatorio e ilícito de los mismos. Cuando una empresa decide aplicar un concepto salarial a través de decisiones no objetivadas y no transparentes, si el resultado objetivo del mismo es una diferencia de trato vinculada a una circunstancia sensible constitucionalmente, como es el género, no puede limitarse a alegar su libertad y dar genéricas explicaciones, sino que se ve obligada a volver transparente su acción y motivos. Cuando no hace esto, permaneciendo el resultado objetivamente diferenciador, no puede exigir, frente a dicho resultado, una genérica invocación de la rectitud de su conducta, sino que debe sujetarla al escrutinio judicial. En tanto en cuanto ese resultado objetivamente diferenciador permanece, la negativa de facto a dicho escrutinio lleva necesariamente a establecer el carácter discriminatorio de la conducta.

Por ello la demanda hubo de estimarse, aún cuando del análisis de las consecuencias de dicha estimación, como se verá, no resulten todas las pretendidas por las recurrentes, por lo que la estimación de la demanda (y por ello del presente recurso de suplicación) ha de ser parcial.

SEXTO.- Resta analizar cuáles sean las consecuencias de la estimación, para cuyo análisis hemos de atenernos a las pretensiones del suplico de la demanda, a las que se remite el suplico del recurso, todo ello siguiendo las pautas prescritas por el artículo 182.1 de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social y por el anterior artículo 180.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, bajo cuya vigencia se presentó la demanda de instancia, aunque el recurso se rija ya por la nueva Ley.

Se pide en primer lugar que se declare que la conducta de la empresa con respecto a sus trabajadoras demandantes vulnera su derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo al ser su complemento personal inferior al de sus compañeros hombres, siendo la causa de tal diferencia su condición de mujeres. Según lo razonado anteriormente y visto que el complemento personal de cada una de las actoras es de 78,37 euros en el caso de cada una de ellas frente a los 199,60 euros que perciben de promedio los hombres, esta pretensión ha de ser estimada, si bien limitando su alcance a lo que resulta de los hechos probados, según se ha razonado anteriormente, esto es, a que la situación se produce desde el año 2006.

Se pide en segundo lugar que se declare la nulidad radical de la conducta de la empresa manifestada en su política de pagos de cantidades diferentes por sexos en concepto de complemento personal y se ordene el cese de la conducta discriminatoria que las actoras vienen sufriendo en el aspecto salarial relativo al complemento personal. Por todo lo razonado dicho pedimento ha de ser acogido, si bien limitando sus efectos a las seis trabajadoras demandantes, conforme a su ámbito de legitimación personal, dado que no estamos ante demanda ejercitada por un sindicato u órgano de representación colectiva, todo ello conforme a las prescripciones de la ley procesal.

En tercer lugar se pide que se abone a las demandantes en concepto de complemento personal en cada una de las dieciséis pagas anuales la suma de 248,70 euros más las actualizaciones correspondientes, según se razona en el ordinal decimoquinto de la demanda.

Al respecto hemos de preguntarnos primeramente si dicha reclamación salarial es acumulable en el proceso de tutela de derechos fundamentales, lo que ha de recibir una respuesta positiva en tanto en cuanto no constituye uno de los supuestos excluidos de esta modalidad procesal conforme al artículo 184 de la Ley de la Jurisdicción Social (ni con arreglo al artículo 182 de la anterior Ley de Procedimiento Laboral bajo cuya vigencia se presentó la demanda) y, además, las cantidades reclamadas por diferencia salarial guardan una directa relación causal con la discriminación cuya existencia se ha apreciado, de manera que su reconocimiento constituye "el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho". De ahí que la declaración

de cuál haya de ser el complemento personal de las actoras constituye la primera forma de restablecimiento del derecho fundamental.

Ahora bien, respecto a la cuantía de dicho complemento, la misma ha de fijarse en 199,60 euros y no en 248,70 euros, por ser aquella cantidad la que, como se ha visto, resulta probada que constituye en el año 2006 el promedio de complemento percibido por los hombres. No puede admitirse, como pretenden las actoras, que tal cuantía se actualice por las subidas de convenio o por el IPC, porque no resulta de un pacto salarial, sino de la restauración de la legalidad constitucional, esto es, de la diferencia en cada año entre el complemento personal de la trabajadora y el promedio percibido por los trabajadores varones de categorías no de iniciación del centro de trabajo en el que presta servicios. Sus cambios en el futuro se producirán a partir de la cuantificación de las diferencias salariales no justificadas entre hombres y mujeres, esto es, la cantidad fijada tendrá vigencia en tanto en cuanto no haya de ser alterada, en uno u otro sentido, en virtud de "hechos nuevos y distintos", los cuales no constan probados hasta la fecha del acto del juicio de instancia (27 de septiembre de 2012), que es, conforme al artículo 222.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, la fecha en la que precluyeron los actos de alegación en el proceso. Por ello los efectos de la eventual firmeza de esta sentencia implican que para modificar la cuantía aquí fijada solamente podrán alegarse en el futuro "hechos nuevos y distintos" posteriores a dicha fecha.

En conclusión, se fija la cuantía del complemento personal de las actoras en cada una de sus pagas en 199,60 euros en lugar de los 78,37 euros que percibían.

Finalmente y en cuarto lugar piden las actoras que se condene a la empresa al abono a cada una de ellas de 23.075,56 euros en concepto de indemnización. Para ello toman (punto decimosexto de su demanda) la diferencia que dicen que resulta de su complemento personal con el que deberían haber percibido durante toda la vigencia de su relación laboral y dividen el mismo, por razones de equidad, por la mitad.

Lo primero que ha de decirse es que, efectivamente, no consta que las actoras hayan sufrido otro perjuicio como consecuencia de la vulneración de su derecho fundamental que el salarial, por lo cual la indemnización ha de quedar limitada a dicho daño probado, que además es el único alegado.

Lo segundo que ha de decirse es que las diferencias solamente han quedado acreditadas desde la actuación inspectora del año 2006 y por tanto solamente podrían estimarse desde dicho año, no por años anteriores.

Lo tercero es que dicho perjuicio no se produce por un acto concreto y referido a un momento determinado del tiempo, sino que se va produciendo en un tracto sucesivo igual al del devengo del salario. Por ello y para la reclamación del concreto perjuicio sería aplicable el plazo de prescripción de un año fijado en el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores. Aunque la prescripción es excepción que no puede apreciarse de oficio, lo cierto es que la prescripción sí fue invocada por la parte demandada en el acto de la vista (minuto 33), según observa la Sala tras haber contemplado en su integridad el acto del juicio grabado y aportado en autos. Y de esta forma debe ser aplicada tomando como referencia la fecha de la demanda, que es el 16 de mayo de 2011, no constando en los hechos probados reclamación alguna de las seis actoras por el mismo concepto en el año anterior a la demanda (no existió tampoco conciliación administrativa previa, al tratarse de modalidad exenta de aquel requisito). Por ello solamente pueden reconocerse daños salariales a partir de mayo de 2010.

Lo cuarto es que la cuantificación de la diferencia ha de quedar limitada a la resultante de hechos probados y apreciada por esta Sala, según se ha dicho, que es la que resulta de restar al complemento personal promedio de los hombres (199,60 euros) el complemento personal percibido por la trabajadora (78,37 euros), esto es, 121,23 euros en cada paga.

En quinto lugar debe indicarse que, no siendo controvertido el número de 16 pagas anuales, éste es el que se aplica, de lo que resulta un importe anual de 1939,68 euros.

En sexto lugar el dies ad quem, en coherencia con lo anteriormente dicho, se fija en la fecha de preclusión del plazo de alegaciones, que es la fecha de la vista (27 de septiembre de 2012), por lo que en el año 2012 ha de aplicarse un importe con prorrateo de las cuatro pagas extraordinarias de 1434,83 euros. De ahí resulta que el importe acumulado entre 1 de mayo de 2010 y 27 de septiembre de 2012 es de $(1301,98 + 1939,68 + 1434,83 =) 4676,49$ euros para el caso de cada trabajadora.

Finalmente ha de señalarse que proponiendo las propias demandantes en su demanda para fijar la indemnización un criterio de moderación de la cantidad resultante consistente en su división por la mitad, por congruencia esta Sala ha de sujetarse al mismo, de lo que resulta una cifra indemnizatoria por las diferencias salariales producidas hasta el 27 de septiembre de 2012 de 2.338,24 euros para cada trabajadora.

A dicho importe debe contraerse la condena indemnizatoria por la diferencia injustificada en el complemento personal con el percibido por los trabajadores de sexo masculino hasta el 27 de septiembre de 2012.

Vistos los preceptos legales citados y los demás de general y pertinente aplicación al caso

Por lo expuesto y

EN NOMBRE DEL REY

FALLAMOS

Estimar parcialmente el recurso de suplicación presentado por la letrada D^a Ana María López García en nombre y representación de D^a Custodia , D^a Herminia , D^a Montserrat , D^a Teodora , D^a Alejandra y D^a Delia contra la sentencia de 28 de diciembre de 2012 del Juzgado de lo Social número tres de Valladolid (autos 403/2011), revocando el fallo de la misma para, en su lugar:

Primero.- Declarar que desde el año 2006 la conducta de la empresa El Corte Inglés S.A. con respecto a las seis trabajadoras demandantes vulnera su derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo al ser su complemento personal inferior al de sus compañeros hombres, siendo la causa de tal diferencia su condición de mujeres.

Segundo.- Se declara la nulidad radical de la conducta de la empresa El Corte Inglés S.A. respecto de las seis trabajadoras denunciadas manifestada en su política de pagos de cantidades diferentes por sexos en concepto de complemento personal y se ordena el cese de la conducta discriminatoria que las actoras vienen sufriendo en el aspecto salarial relativo al complemento personal.

Tercero.- Se declara que las actoras tienen derecho a percibir como mínimo un complemento personal en cada una de sus pagas de cuantía de 199,60 euros en lugar de los 78,37 euros que percibían en 2006 o del que después puedan haber percibido.

Cuarto.- Condenar a El Corte Inglés S.A. a abonar a cada una de las trabajadoras demandantes una indemnización de 2.338,24 euros por las diferencias existentes entre su complemento personal y el percibido como promedio por los trabajadores varones de categoría de profesional (no de iniciación) de su centro de trabajo hasta el 27 de septiembre de 2012.

Se desestima la demanda en lo restante.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Se advierte que contra la presente sentencia, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ..

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente cuyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta núm 2031 0000 66 909 13 abierta a nombre de la sección 2^a de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco Español de Crédito (BANESTO), acreditando el ingreso.

Asimismo deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de la condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la Entidad Gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 230.2.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Firme que sea esta Sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de aquélla al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En la misma fecha leída y publicada la anterior sentencia, por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, celebrando Audiencia Pública en esta Sala de lo Social. Doy Fe.



Roj: STSJ CL 3630/2013 - ECLI:ES:TSJCL:2013:3630
Id Cendoj: 47186340012013101398
Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social
Sede: Valladolid
Sección: 1
Nº de Recurso: 1143/2013
Nº de Resolución:
Procedimiento: RECURSO SUPPLICACION
Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA
Tipo de Resolución: Sentencia

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 01392/2013

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIALVALLADOLID

-

C/ANGUSTIAS S/N

Tfno: 983413204-208

Fax:983.25.42.04

NIG: 47186 44 4 2012 0004666

402250

TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0001143 /2013 R.L.

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DEMANDA 0001164 /2012 JDO. DE LO SOCIAL nº 003 de VALLADOLID

Recurrente/s: UNION SINDICAL DE CC.OO. DE CASTILLA Y LEON

Abogado/a: ANA MARIA LOPEZ GARCIA

Procurador/a:

Graduado/a Social:

Recurrido/s: MINISTERIO FISCAL MINISTERIO FISCAL, ZARA S.A.

Abogado/a: , PAULA ORTIZ BORRAS

Procurador/a: ,

Graduado/a Social: ,

Ilmos. Sres. Rec. 1143/2013

D. Emilio Álvarez Anllo

Presidente Sección

D. José Manuel Riesco Iglesias

D. Rafael A. López Parada /

En Valladolid a diecisiete de Julio de dos mil trece.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 1143 de 2.013, interpuesto por UNION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE CASTILLA Y LEON contra sentencia del Juzgado de lo Social Nº Tres de Valladolid (Autos:1164/12) de fecha 26 de febrero de 2013 , en demanda promovida por referida entidad demandante y recurrente contra ZARA, S.A, sobre DERECHOS FUNDAMENTALES, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. DON Rafael A. López Parada.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 2 de Noviembre de 2012 , se presentó en el Juzgado de lo Social de Valladolid Número Tres, demanda formulada por la parte actora en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó sentencia en los términos señalados en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En referida Sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes:"PRIMERO.- En fecha 16-3-2012 se convocó por el Sindicato **CCOO** entre otros, **huelga** general durante la jornada del día 29 de marzo de 2012, comenzando a las 0 horas y finalizando a las 24 horas, **huelga** convocada en todo el territorio nacional, folios 39 a 76 de autos.

SEGUNDO.-La mercantil demandada cuenta en la localidad de Valladolid con dos tiendas Lefties, una ubicada en el paseo de Zorrilla y otra en el centro comercial de Equinoccio soto en Zaratán, siendo, en este centro, secundada la **huelga** por Doña Maite , Doña Salome , Doña Adoracion y por Doña Concepción folios 77 a 84 de las actuaciones

TERCERO.- La tienda de Equinoccio cuenta con 7 trabajadoras, Doña Maite con categoría profesional de cajera, Doña Salome con categoría profesional de dependienta 2º. Doña Josefina con categoría profesional de dependienta 2º, Doña Adoracion con categoría profesional de dependienta , Doña Concepción con categoría profesional de dependienta 2º, Doña Sabina con categoría profesional de Jefa sucursal y Doña Africa , contratada el 15-3- 2012, con categoría profesional de ayudante, en sustitución de Doña Dolores , 2ª encargada de dicho centro, desplazada temporalmente al centro de paseo Zorrilla, folios 86 de autos por reproducidos.

CUARTO.- Las funciones de Doña Africa , siendo las propias de su profesión, consisten en colocación y coordinación de prendas en tienda y almacén, traslado de las mismas,. Realización de inventarios, preparación de rebajas y funciones de operativa de caja, folios 87 y 88 de las actuaciones.

QUINTO.- Todas las empleadas del centro de trabajo de Equinoccio, realizan funciones de caja, en el horario no cubierto por Doña Maite , incluida Doña Sabina , cuando es preciso, por razón de bajas por enfermedad o por encontrarse las dependientas que conocen de la operativa de caja fuera de la tienda. La tienda referida cierra sus puertas al público alrededor de las 22 horas, si bien la jornada de las trabajadoras se suele extender hasta las 22,30 horas, para realizar el cierre de caja, recogida y colocación de las prendas, inventario, siendo retribuido el exceso de jornada a las trabajadoras.

SEXTO.- Las trabajadoras del centro de Zara en Equinoccio distribuyen su jornada laboral en diferentes turnos, que cambian cada día, a excepción de Doña Josefina , que al tener reconocida reducción de jornada, presta sus funciones en horario de 10 a 14,30 horas. Doña Sabina que presta sus servicios en turno de mañana o de tarde y de mañana y tarde, tras el desplazamiento de Doña Dolores , los jueves viene a desempeñarlos en jornada partida de mañana y tarde, folio 89 de autos.

SEPTIMO.- El día 29 de marzo de 2012 Doña Josefina realizó su jornada desde las 10 horas hasta las 14,30, Doña Africa desde las 14,30 hasta las 22 horas y Doña Sabina desde las 10 a14 horas y de 17,30 a 22 horas, folio 89 de autos.

OCTAVO.- Como quiera que por su reciente contratación Doña Africa todavía no tenía conocimientos de caja Doña Sabina al irse a comer, comunicó tal incidencia a la empresa, que autorizó a la encargada del Lefties de Paseo Zorrilla, Doña Nuria a trasladarse, para cumplir tal cometido al centro de Equinoccio, en el intervalo de la comida de aquella.

TERCERO.- Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por la parte demandante. no fue impugnado por la parte demandante. Elevados los autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-Al amparo de la letra b del artículo 193 de la Ley 36/2011 , reguladora de la Jurisdicción Social, el recurrente pretende modificar la relación de hechos probados de la sentencia de instancia de manera que en el ordinal cuarto se añada que D^a Africa carecía de los conocimientos para realizar funciones de caja. La modificación es innecesaria, porque dicho hecho consta en los fundamentos de Derecho con valor de hecho probado, por lo que ha de partirse del mismo, si fuese relevante, para dictar nuestra resolución.

Lo mismo ocurre con la modificación que quiere introducirse en el ordinal séptimo para precisar el horario de D^a Sabina , ya que también se recoge en los fundamentos de Derecho con valor de hecho probado que las trabajadoras que cubren el turno de tarde permanecen hasta media hora después del cierre de la tienda a las 22 horas, abonándoseles por la empresa el exceso de jornada.

SEGUNDO.-En el siguiente motivo de recurso, amparado en la letra c del artículo 193 de la Ley 36/2011 , reguladora de la Jurisdicción Social, se denuncia la infracción de los artículos 28.1 y 2 de la Constitución , 2.2.d de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical , 6.5 y 6.7 del Real Decreto-ley 17/1977 , 20 del Estatuto de los Trabajadores y doctrina del Tribunal Constitucional. Lo que se plantea es si de los hechos probados resulta una vulneración por la empresa del derecho fundamental de **huelga**, por haber sustituido a los trabajadores huelguistas, en la práctica que se conoce como "esquirolaje".

Dicho concepto comprende en realidad cuatro círculos distintos de prohibición, por tratarse de conductas contrarias al derecho fundamental de **huelga** del artículo 28.2 de la Constitución :

a) En primer lugar el citado artículo 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977 prohibió a las empresas "sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma". El término de referencia era la empresa, considerada unitariamente, configurándose así el llamado "esquirolaje externo". Esta prohibición se completó, al regularse la puesta a disposición de trabajadores mediante empresas de trabajo temporal, con la contenida en el artículo 8.a de la Ley 14/1994 , que prohíbe celebrar contratos de puesta a disposición para sustituir a trabajadores en **huelga** en la empresa usuaria, como específica manifestación de dicho esquirolaje externo.

b) En segundo lugar, la Ley 8/1988, de infracciones y sanciones en el orden social, adoptó un enfoque más amplio de la prohibición del esquirolaje, tipificando como infracción muy grave de los empresarios en su artículo 8.10 "los actos del empresario lesivos del derecho de **huelga** de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en **huelga** por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio". La referencia pasó a ser con ello el centro de trabajo y no la empresa, de manera que lo que se vino a prohibir ya fueron unas medidas de movilidad de los trabajadores entre distintos centros, aún cuando la vinculación a la empresa fuese previa a la **huelga**.

c) En tercer lugar la doctrina del Tribunal Constitucional creó la figura del "esquirolaje interno", esto es, la aplicación de medidas de movilidad funcional de los trabajadores con objeto de sustituir a los huelguistas. Resume el Tribunal Supremo (sentencia de 5 de diciembre de 2012, RCU 265/2011) dicha doctrina diciendo que el "esquirolaje interno" es entendido como la sustitución de los huelguistas por trabajadores de la propia empresa. Aunque ni en el artículo 6.5 ni en ningún otro del Real Decreto-Ley 17/1977 se establece algún tipo de limitación de las facultades empresariales de movilidad funcional, el Tribunal Constitucional ya en su sentencia 123/1992 de 28 septiembre , enfrentado directamente con el "esquirolaje interno", dejó clara esta cuestión, y más recientemente en su sentencia 33/2011, de 28 de marzo , ratificó su doctrina al respecto. Así, en la sentencia 123/1992, de 28 de septiembre , se trató un supuesto en que el empresario cubrió los puestos de trabajo correspondientes a los huelguistas con trabajadores de la propia empresa que no eran huelguistas, que tenían una categoría profesional superior (algunos de ellos eran directivos) y que aceptaron voluntariamente desempeñar esas funciones. El Tribunal Constitucional rechaza una interpretación literal de la norma y adopta otra finalista. Dice el Tribunal Constitucional que la paralización parcial o total del proceso productivo se convierte en un instrumento de presión respecto de la empresa, para equilibrar en situaciones límite las fuerzas en oposición, cuya desigualdad real es notoria. La finalidad última de tal arma que se pone en manos de la clase trabajadora, es el mejoramiento de la defensa de sus intereses. En este diseño, el Real Decreto-ley mencionado más arriba recoge una vieja interdicción tradicional y repudia la figura del «esquirol», expresión peyorativa nacida para aludir al obrero que se presta a realizar el trabajo abandonado por un huelguista, según enseña la Real Academia de la Lengua en su diccionario. El Tribunal Constitucional dice que no cabe amparar esa sustitución de los huelguistas en la potestad directiva de la movilidad funcional porque estos aspectos de la potestad directiva del empresario están imaginados para situaciones corrientes o excepcionales, incluso como medidas de emergencia, pero siempre en un contexto de normalidad con un desarrollo pacífico de la relación laboral, al margen de cualquier conflicto. El derecho de **huelga** goza de una singular preeminencia por su más intensa protección. La Constitución reconoce en su art. 37 el derecho

de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, pero desgaja de este marco general una de ellas, la **huelga**, para colocarlo en lugar preferente, el artículo 28. La preeminencia de este derecho produce, durante su ejercicio, el efecto de reducir y en cierto modo anestesiar, paralizar o mantener en una vida vegetativa, latente, otros derechos que en situaciones de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial. Tal sucede con la potestad directiva del empresario, regulada en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores. En la más reciente sentencia 33/2011, de 28 de marzo, el Tribunal Constitucional ratifica la doctrina sentada por la sentencia 123/1992 y recuerda la vinculación del derecho de **huelga** con el de libertad sindical y con artículo 7 de la Constitución, ya que un sindicato sin derecho al ejercicio de la **huelga** quedaría, en una sociedad democrática, vaciado prácticamente de contenido. Dice el Tribunal Constitucional, que la sustitución interna de huelguistas durante la medida de conflicto constituye un ejercicio abusivo del ius variandi empresarial, derecho que, con los límites legalmente previstos, corresponde al empresario en otras situaciones. Pero en un contexto de **huelga** legítima el referido ius variandi no puede alcanzar a la sustitución del trabajo que debían haber desempeñado los huelguistas por parte de quien en situaciones ordinarias no tiene asignadas tales funciones; ya que, en tal caso, quedaría anulada o aminorada la presión ejercida legítimamente por los huelguistas a través de la paralización del trabajo. También la sustitución interna de trabajadores huelguistas, esto es, la que se lleva a cabo mediante trabajadores que se encuentran vinculados a la empresa al tiempo de la comunicación de la **huelga**, puede constituir un ejercicio abusivo de las facultades directivas empresariales. Así ocurrirá cuando, sea de forma intencional, o sea de forma objetiva, dicha sustitución produzca un vaciamiento del contenido del derecho de **huelga**, o una desactivación o aminoración de la presión asociada a su ejercicio. Finalmente en esta sentencia, el Tribunal Constitucional recuerda que, aunque la empresa tenga el derecho a adoptar una posición en contra de la **huelga** (y se refiere a la **huelga** general del 20 de junio de 2002), y los jefes y directivos de la misma, en virtud de su libertad de trabajo (artículo 35.1 de la Constitución), pueden decidir no secundarla, tales derechos no les facultan para realizar o tolerar actuaciones dirigidas a neutralizar y vaciar materialmente de forma sustancial el ejercicio concreto del derecho fundamental de **huelga**. La utilización de las estructuras de mando para sustituir a los trabajadores huelguistas de categorías inferiores -o, en su defecto, el consentimiento empresarial tácito o la omisión de toda reacción o prevención que impidiera que el acto de sustitución llegara a producirse-, vulnera el artículo 28.2 de la Constitución, al privar a la **huelga** seguida por los recurrentes de su plena efectividad como medio de presión colectiva".

d) Finalmente el cuarto círculo se ha establecido recientemente por la doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que ha creado la figura del llamado "esquirolaje tecnológico", en sentencias de 11 de junio de 2012 (recurso de casación 110/2011) y 5 de diciembre de 2012 (RCUD 265/2011). El Tribunal Supremo ha establecido la doctrina de que no sólo en el supuesto de que se utilicen medios humanos para la sustitución de los trabajadores huelguistas, sino que también se lesiona este derecho cuando tal sustitución se produce mediante la utilización de medios mecánicos o tecnológicos que habitualmente no utiliza, con el objeto de mantener su actividad, puesto que con ello priva materialmente a los trabajadores de su derecho fundamental, vaciando su contenido esencial. En definitiva, no cabe el uso de las prerrogativas empresariales, aún amparadas en la libertad de empresa, para impedir la eficacia del derecho de **huelga**, y ello por la propia naturaleza de este derecho y también del de libertad de empresa que no incorpora a su contenido facultades de reacción frente al paro.

TERCERO.-Partiendo de la anterior doctrina han de analizarse los dos supuestos resultantes de los hechos declarados probados relativos al desarrollo de la **huelga** general del 29 de marzo de 2012 convocada entre otros por el sindicato demandante, en lo que se refiere al centro de trabajo de Zara S.A. en Zaratán (Centro Comercial Equinoccio):

a) Durante el turno de tarde, de 17:30 a 22:00 horas, la encargada de la tienda era la única no huelguista presente que conocía el funcionamiento de la caja del establecimiento, puesto que la otra trabajadora, recientemente contratada, carecía de tal conocimiento, y por ello fue la que realizó tales funciones, las cuales habitualmente sólo las desempeña de manera ocasional, "si no hubiere en un momento determinado presente dependienta con conocimientos de caja". En los términos en que consta probado, lo que resulta es que la encargada de la tienda no desempeña dichas funciones con carácter habitual, sino excepcional u ocasional, en momentos muy concretos. Esto es, cuando concurre una circunstancia habilitante, en el funcionamiento ordinario, de una movilidad funcional con arreglo al artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Pero, como señala la citada doctrina del Tribunal Constitucional, lo que puede ser lícito en circunstancias normales, deja de serlo cuando se utiliza para desactivar los efectos del ejercicio del derecho fundamental de **huelga** y por ello en este caso la Sala observa ilicitud en la conducta empresarial, con vulneración del derecho de **huelga**.

b) Entre las 14:30 y las 17:30 horas, al quedarse sola en la tienda la trabajadora recientemente contratada, que no sabía manejar la caja del establecimiento, se desplazó a otra trabajadora de otro centro de trabajo para desempeñar tales funciones. En este caso se ha producido con total obviada un esquirolaje por sustitución de huelguistas con una trabajadora no vinculada al centro de trabajo, dentro del segundo círculo de prohibición anteriormente descrito. No puede justificarse el mismo, como hace la sentencia de instancia, ni por la duración limitada, puesto que con ello se dio continuidad a la apertura de la tienda que de otra forma la **huelga** hubiera hecho imposible, ni en la necesidad productiva por no existir otro trabajador no huelguista en aquel momento que pudiera realizar las funciones, necesidad productiva que precisamente ha de ceder frente al ejercicio del derecho de **huelga** conforme a la misma naturaleza y concepto del mismo.

Por consiguiente el recurso ha de ser estimado en cuanto a la declaración de que la conducta de la empresa demandada vulneró el derecho constitucional a la **huelga** del sindicato Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León.

CUARTO.-Con el mismo amparo procesal se denuncia la vulneración del artículo 183.3 de la Ley de la Jurisdicción Social y 8 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, entendiendo que la vulneración del derecho fundamental a la **huelga** debe conllevar el derecho a una indemnización, la cual ha de ser de 25.000 euros.

Existe un primer obstáculo que se alza frente al reconocimiento de la indemnización pedida al sindicato recurrente y es su legitimación en cuanto titular del derecho fundamental vulnerado. Estamos ante una **huelga** convocada por diversos sindicatos, uno de los cuales es el recurrente. La conducta de la empresa ha vulnerado, no cabe duda, el derecho colectivo a la **huelga** de todos los sindicatos convocantes y no solamente del sindicato actor, que acciona en nombre propio y no en representación de concretos trabajadores individuales. En cuanto derecho colectivo, la vulneración del derecho en el centro de trabajo de la empresa en Zaratán no se dirige contra uno de los sindicatos convocantes en concreto, sino que daña a todos los convocantes, con independencia de la afiliación de los concretos huelguistas en un determinado centro, lo que por otra parte no consta, ya que la respuesta a la **huelga** por cada trabajador se hace al llamamiento conjunto de la misma y no puede imputarse cada huelguista a sindicatos concretos dentro del conjunto de los convocantes. El derecho a la indemnización que se pueda fijar no es solamente de Comisiones Obreras, sino que pertenece a todos los sindicatos convocantes, en cuanto titulares del derecho fundamental en concreto vulnerado. Ahora bien, como es propio del derecho de daños, al tratarse de un daño colectivo no individualizable entre todos los acreedores, la titularidad es solidaria, por lo que, conforme a los artículos 1141 y 1142 del Código Civil, cada uno de los acreedores solidarios puede hacer lo que sea útil a los demás y el deudor puede pagar la deuda a cualquiera de los acreedores solidarios, pero, si hubiere sido judicialmente demandado por alguno, a éste deberá hacer el pago. Todo ello sin perjuicio de las relaciones internas entre los distintos acreedores solidarios, esto es, entre los sindicatos convocantes de la **huelga**, y las posibles reclamaciones que entre ellos puedan dirigirse en orden a la indemnización que se fije, la cual ha de ser única y responde al daño producido a la convocatoria de **huelga** en su conjunto y no al concreto sindicato accionante.

QUINTO.-En lo relativo a la fijación de una indemnización, no puede desestimarse ésta basándose en la inexistencia de daño alguno acreditado. Cuando, como en este caso, se ha lesionado un derecho fundamental, como es el de **huelga**, si no puede restaurarse en especie el derecho lesionado durante el periodo pasado, tal restauración habrá de hacerse fijando una indemnización. Como señaló esta Sala en su sentencia de 12 de septiembre de 2005 (suplicación 1338/2005), si se tratase de un derecho de contenido económico el derecho pasado puede ser restaurado con facilidad, como ocurre en general cualquier obligación que pueda cumplirse extemporáneamente, en cuyo caso los eventuales daños podrían cifrarse en el pago de intereses, frutos o rentas o en la compensación de otros daños que hayan de acreditarse. Esto mismo puede ocurrir en el caso de un despido, en el que la institución del despido nulo restaura la relación y sus efectos salariales y de Seguridad Social. Pero hay supuestos en los que el cumplimiento extemporáneo del derecho es imposible en especie, lo que hace necesario acudir a sustituir el mismo por su equivalente pecuniario, a través del mecanismo de la indemnización. Esto ocurre por regla general en todos los casos en los que se vulnera el derecho a la **huelga**, puesto que no puede recuperarse el derecho lesionado mediante un ejercicio extemporáneo, meses o años después. Por ello ha de indemnizarse económicamente el derecho lesionado y de imposible restauración en especie, conforme a la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional en su sentencia 247/2006, de 24 de julio.

Cuestión distinta es la fijación de la cuantía. El sindicato recurrente pretende equiparar la sanción a una multa administrativa de las reguladas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000), tomando como referencia la cuantía máxima del grado mínimo para las infracciones muy graves en materia laboral (tipificación aplicable conforme al artículo 8.10 de la Ley

de Infracciones), que sería de 25.000 euros conforme al artículo 40.1.c de dicha Ley . Tal razonamiento no puede admitirse, porque no estamos ante un sistema de indemnizaciones punitivas, de tipo anglosajón, sino puramente restauratorias del derecho o bien jurídico perdido. Así en este caso el daño debe valorarse en el contexto de una **huelga** muy amplia, como es una **huelga** general de alcance nacional, siendo la conducta reseñada e imputada de alcance muy concreto y restringido, también en cuanto al número de trabajadores afectados. De ahí que esta Sala estime, en una valoración prudente del equivalente pecuniario y dentro de los límites de lo pedido, que es ajustado fijar una indemnización de 1500 euros.

Vistos los preceptos legales citados y los demás de general y pertinente aplicación al caso

Por lo expuesto y

EN NO MBRE DEL REY

FALLAMOS

Estimar parcialmente el recurso de suplicación presentado por la letrada D^a Ana María López García en nombre y representación de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León contra la sentencia de 26 de febrero de 2013 del Juzgado de lo Social número tres de Valladolid (autos 1164/2012), revocando el fallo de la misma para, en su lugar, declarar que la conducta de la empresa Zara S.A. el día 29 de marzo de 2012 vulneró el derecho constitucional a la **huelga** del sindicato Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León, condenando a Zara S.A. a abonar al sindicato demandante una indemnización de 1500 euros.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Se advierte que contra la presente sentencia, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ..

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente cuyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta núm 2031 0000 66 1143 13 abierta a nombre de la sección 2^a de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco Español de Crédito (BANESTO), acreditando el ingreso.

Asimismo deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de la condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la Entidad Gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 230.2.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ..

Firme que sea esta Sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de aquélla al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En la misma fecha leída y publicada la anterior sentencia, por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, celebrando Audiencia Pública en esta Sala de lo Social. Doy Fe.

2. Eranskina: Inkesta

COMPORTAMIENTO DEL CONSUMIDOR/A ANTE LAS PRÁCTICAS EN EL EXTRANJERO DE LAS MULTINACIONALES ESPAÑOLAS

En los últimos años, hemos podido observar como diversas multinacionales españolas han sufrido denuncias y han sido juzgadas por diferentes causas. Entre los impactos de sus actividades encontramos los siguientes: Pésimas condiciones laborales y violación de derechos humanos, desigualdad de género, contaminación ambiental, fraude fiscal...

El objetivo de la encuesta es conocer el comportamiento de los/as consumidores/as ante prácticas similares a las mencionadas anteriormente de las multinacionales españolas. Teniendo en cuenta que somos estudiantes de Administración y Dirección de Empresas y hemos adquirido los conocimientos suficientes para poder administrar y dirigir una empresa en el futuro, se quiere analizar si los conocimientos adquiridos son los adecuados y el comportamiento que tendremos en el futuro en relación a estas prácticas.

Todas las respuesta a este cuestionario serán analizadas de forma confidencial y solo serán utilizadas con fines estadísticos por la persona que realiza el estudio.

La encuesta tiene una duración aproximada de 10 minutos. Agradezco la mayor sinceridad en tus respuestas.

Muchas gracias por tu colaboración.

1.- ¿Conoces las siguientes empresas multinacionales españolas? (**ENCUESTADO/A: puede señalar varias opciones**)

- ☐ Telefónica
- ☐ Mango
- ☐ BBVA
- ☐ Santander
- ☐ Endesa

- ☐ Repsol YPF
- ☐ Inditex
- ☐ Iberdrola
- ☐ Ferrovial
- ☐ El Corte Ingles

2- ¿Conoces la Responsabilidad Social Corporativa (RSC)?

☐ Si

☐ No

3- De las empresas multinacionales mencionadas anteriormente podrías indicar cuales disponen de RSC? (**ENCUESTADO/A: puedes señalar varias opciones**)

- ☐ Telefónica
- ☐ Mango
- ☐ BBVA
- ☐ Santander
- ☐ Endesa

- ☐ Repsol YPF
- ☐ Inditex
- ☐ Iberdrola
- ☐ Ferrovial
- ☐ El Corte Ingles

4- Podrías señalar cuales de las siguientes responsabilidades éticas forman parte de la RSC?
(ENCUESTADO/A: puedes señalar varias opciones)

<input type="checkbox"/>	Velar por la salud del trabajador	<input type="checkbox"/>	Cumplir con rigor las leyes
<input type="checkbox"/>	Lucha contra la corrupción	<input type="checkbox"/>	Supervisión de las condiciones laborales
<input type="checkbox"/>	Evaluación de los riesgos sociales	<input type="checkbox"/>	Velar por los intereses del consumidor
<input type="checkbox"/>	Distribución equitativa de la riqueza	<input type="checkbox"/>	Correcto uso de los recursos
<input type="checkbox"/>	Respetar los Derechos Humanos	<input type="checkbox"/>	Respetar el medio ambiente

5- Centrándonos en el sector textil, ¿A qué establecimientos acudes con una mayor frecuencia a la hora de comprar ropa? Ordene del 1 al 4 los establecimientos a los que acude en función de la frecuencia (1= más frecuente; 4= menos frecuente) (ENCUESTADO/A: debes ordenar del 1 al 4 los establecimientos a los que acude en función de la frecuencia)

<input type="checkbox"/>	El Corte Ingles	<input type="checkbox"/>	Pull & Bear
<input type="checkbox"/>	Mango	<input type="checkbox"/>	Massimo Dutti
<input type="checkbox"/>	H&M	<input type="checkbox"/>	Bershka
<input type="checkbox"/>	Primark	<input type="checkbox"/>	Oysho
<input type="checkbox"/>	Zara	<input type="checkbox"/>	Otros

En caso de haber indicado "Otros", señale cuales:

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

6- ¿Cuáles de los siguientes aspectos son los más importantes para ti a la hora de decidir a qué establecimiento acudir? (ENCUESTADO/A: puedes señalar varias opciones)

Variedad: Variedad de ropa en el establecimiento.	
Calidad: Calidad de los productos	
Precio: Tiene buen precio o buenas promociones	
Atención: Atención de l@s emplead@s	
Experiencia: Es fácil y placentero comprar en la tienda	
Origen: Procedencia o lugar y condiciones de elaboración de las prendas	
Horario: Amplitud del horario	
Localización: La tienda está bien situada geográficamente	
Disponibilidad: Los productos que necesito están disponibles	
Social: Condiciones laborales y derechos laborales de los empleados	
Entorno: Música, olor, distribución...	
Ambiental: La empresa cumple con los mínimos medioambientales legales	

7- Ahora el objetivo es conocer la opinión que tienes de cada uno de los establecimientos ordenados anteriormente. Valora cada uno de los siguientes aspectos utilizando la siguiente escala:

1-Muy mal; 2-Mal; 3 Regular; 4-Bien y 5-Muy bien.

Otro*: Agradecería que me indicases un comercio familiar, cercano, de tu localidad:

	1-	2-	3-	4-	Otro*
Variedad: Variedad de ropa en el establecimiento.					
Calidad: Calidad de los productos					
Precio: Tiene buen precio o buenas promociones					
Atención: Atención de l@s emplead@s					
Experiencia: Es fácil y placentero comprar en la tienda					
Origen: Procedencia o lugar y condiciones de elaboración de las prendas					
Horario: Amplitud del horario					
Localización: La tienda está bien situada geográficamente					
Disponibilidad: Los productos que necesito están disponibles					
Social: Condiciones laborales y derechos laborales de los empleados					
Entorno: Música, olor, distribución...					
Ambiental: La empresa cumple con los mínimos medioambientales legales					

A continuación se describe una serie de impactos originados de las actividades de multinacionales españolas del sector textil:

DIMENSIÓN	IMPACTOS	EJEMPLO
SOCIAL	Condiciones laborales y derechos sindicales	Inditex en Marruecos: La sindicalista Naima Nain advierte en Junta de Accionistas de Inditex que en Taza (Marruecos) no se están aplicando los derechos básicos laborales en la empresa subcontratada por la multinacional gallega.
	Desigualdad de genero	Inditex y Mango en Marruecos: las trabajadoras sufren exceso de horas de trabajo, salarios por debajo del mínimo...
AMBIENTAL	Contaminación de aire y agua	Mango en Bangladesh: Vertido de sustancias químicas procedentes de la producción de fibras sintéticas que elevan la contaminación acuática y atmosférica.
ECONÓMICO	Evasión Fiscal	33de las 35 empresas que componen el Ibex-35 tienen filiales en paraísos fiscales. Entre ellas Inditex con 7.
POLÍTICA	Justicia internacional	El Corte Ingles en Bangladesh: El Corte Ingles será juzgado únicamente en Bangladesh después de que en el año 2013 el derrumbe de una fábrica en mal estado dejase más de 1.127 muertos y 2.437 heridos. No será juzgado en España.

8- ¿En qué medida conocías estas prácticas de las multinacionales españolas del sector textil?

- ☐ No conozco ninguna
- ☐ Conozco Muy pocas
- ☐ La mitad aproximadamente
- ☐ Conozco bastantes
- ☐ Conozco más de las mencionadas

9- ¿Si conocías alguna, como has reaccionado ante ese establecimiento (o marca)?

- ☐ He seguido comprando ahí, no tengo en cuenta eso a la hora de consumir
- ☐ Intento no acudir a ese establecimiento pero alguna vez he vuelto
- ☐ No he vuelto a acudir a ese establecimiento
- ☐ Nunca lo había pensado, pero preveo no volver a ese establecimiento

10- ¿Consideras que la regulación que existe hoy en día no es suficiente para controlar estas prácticas?

- ☐ Considero que es insuficiente, pero no se puede controlar todo.
- ☐ Considero que es insuficiente y debería ser más estricta con este tipo de prácticas.
- ☐ Considero que es suficiente.
- ☐ No conozco la regulación.

ACTITUD HACIA LA RSC

11- ¿Crees que las empresas son lo suficiente transparentes y hacen todo el esfuerzo que deberían para cumplir con la Responsabilidad Social Corporativa?

- ☐ Si, hacen lo suficiente
- ☐ No, podrían hacer más
- ☐ No sé el esfuerzo que hacen

12- ¿En este aspecto, cual crees que es el objetivo principal de este tipo de empresas multinacionales? Ordénalas del 1 al 5 en función de la importancia (1= Mas importante; 5= Menos importante)

- ☐ Satisfacer las necesidades de los consumidores
- ☐ Obtener beneficios por encima de todo
- ☐ Ser una marca reconocida en el mercado
- ☐ Crecer para generar empleo
- ☐ Otro: _____

13- En tu caso, y como futuro/a administrador/a y director/a de empresa, en este aspecto ¿Cual crees que será el objetivo principal de tu empresa en un futuro? Ordénalas del 1 al 5 en función de la importancia (1= Mas importante; 5= Menos importante)

<input type="checkbox"/>	Satisfacer las necesidades de los consumidores
<input type="checkbox"/>	Obtener beneficios por encima de todo
<input type="checkbox"/>	Ser una marca reconocida en el mercado
<input type="checkbox"/>	Crece para generar empleo
<input type="checkbox"/>	Otro: _____

14- Si conocieses que en tu empresa, o en alguna filial que trabaja para tu empresa, se estuviese dando algún caso de práctica considerada “no ética”, ¿cuál sería tu reacción?

<input type="checkbox"/>	No haría nada si no soy yo el / la responsable
<input type="checkbox"/>	Lo comunicaría a un/a superior para que actuara como considere oportuno
<input type="checkbox"/>	Lo denunciaría inmediatamente sin esperar a nadie
<input type="checkbox"/>	No sabría como reaccionar

VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS

Los datos que se solicitan a continuación se refieren a características personales del entrevistado. Esta información no permite la identificación personal y su única finalidad es analizar el colectivo objeto del estudio.

1. Edad: _____

2. Grado

GADE	
GADE+Derecho	
GADE Internacional	

3. Especialización:

<input type="checkbox"/>	Mención en Contabilidad y Auditoria
<input type="checkbox"/>	Mención en Organización de empresas
<input type="checkbox"/>	Mención en Marketing
<input type="checkbox"/>	Mención en Banca y Finanzas
<input type="checkbox"/>	Sin Mención

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

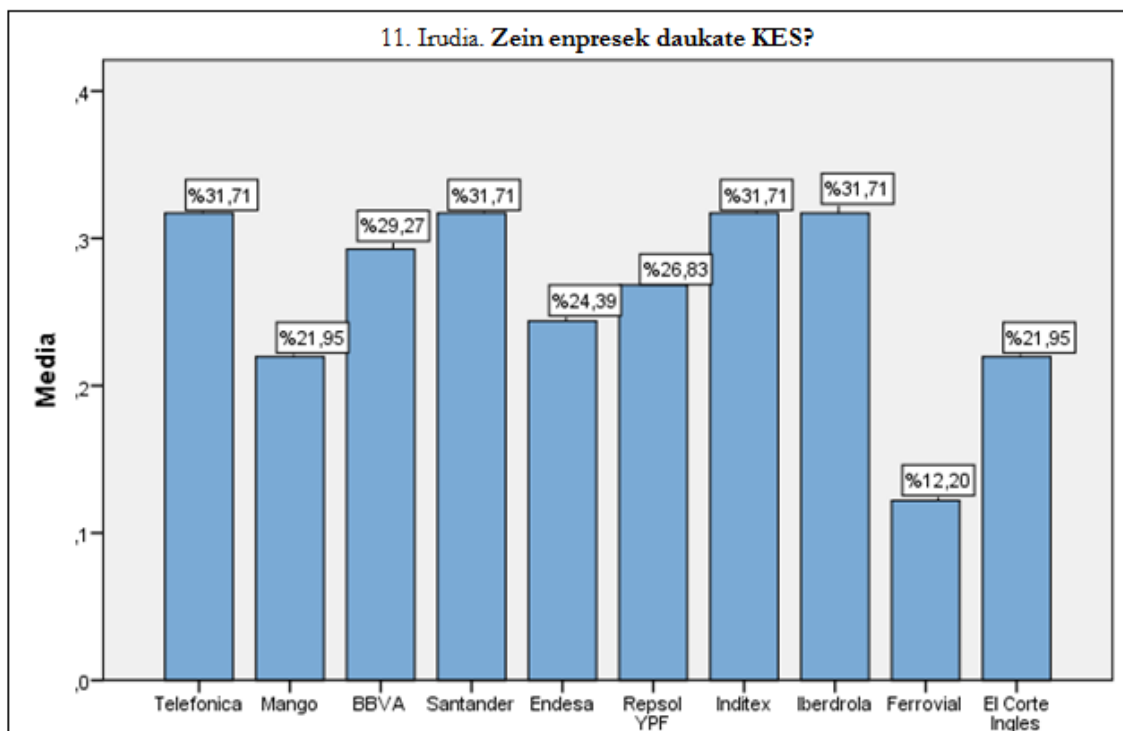
3. Eranskina: Inkestaren emaitzak

3.1. Eranskina: zein enpresa multinazionalak KES daukaten edo ez

10. Irudia. KES zein enpresek daukate zenbatek erantzun dute

	Telefónica	Mango	BBVA	Santander	Endesa	Repsol YPF	Inditex	Iberdrola	Ferrovial	El Corte Ingles
N Válido	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moda	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1

Iturria: *Comportamiento del consumidor ante las prácticas de las multinacionales Españolas* prestatutako inkestatik erauzitako datuak. SPSS programa estatistikoa (2015)



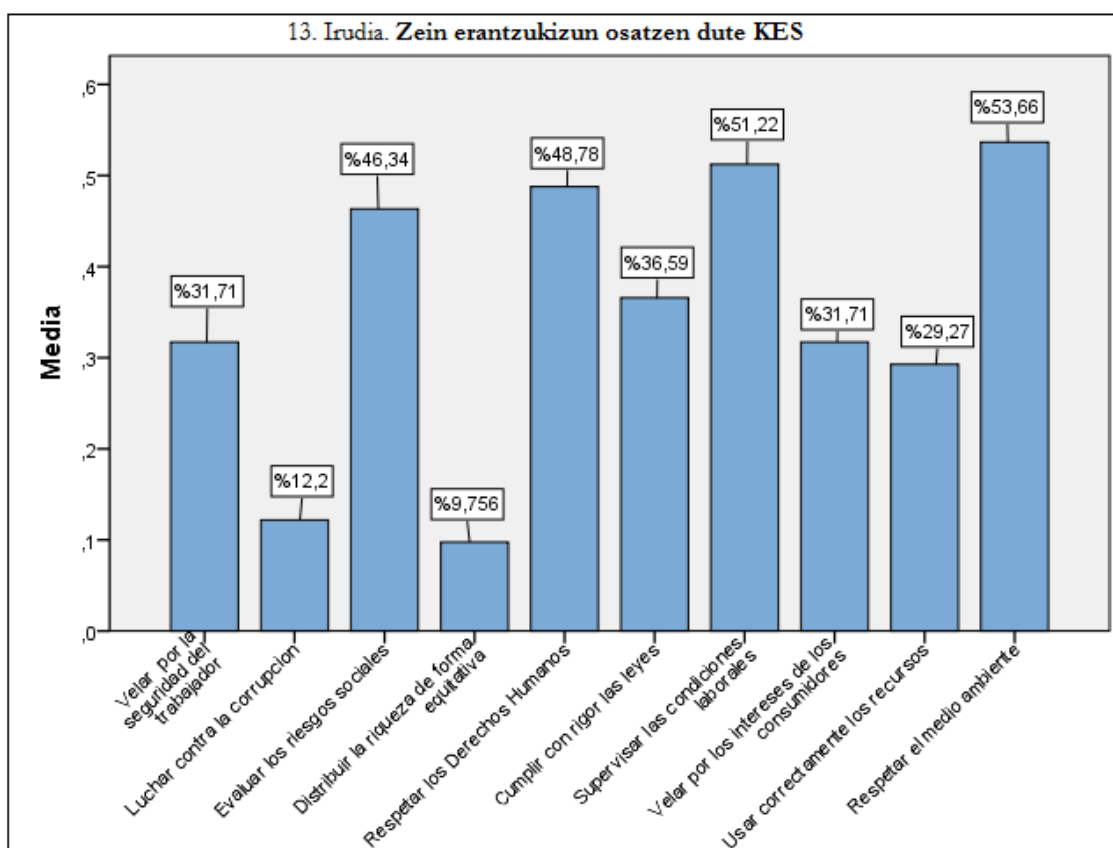
Iturria: *Comportamiento del consumidor ante las prácticas de las multinacionales Españolas* prestatutako inkestatik erauzitako datuak. SPSS programa estatistikoa (2015)

3.2. Eranskina: zein erantzukizunek osatzen dute KES

12. Irudia. KES zein erantzukizun osatzen dute zenbatek erantzun duten

	Velar por la seguridad del trabajador	Luchar contra la corrupción	Evaluar los riesgos sociales	Distribuir la riqueza de forma equitativa	Respetar los Derechos Humanos	Cumplir con rigor las leyes	Supervisar las condiciones laborales	Velar por los intereses de los consumidores	Usar correctamente los recursos	Respetar el medio ambiente
N Válido	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moda	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1

Iturria: Comportamiento del consumidor ante las prácticas de las multinacionales Españolas prestatutako inkestatik erauzitako datuak. SPSS programa estatistikoa (2015)



Iturria: Comportamiento del consumidor ante las prácticas de las multinacionales Españolas prestatutako inkestatik erauzitako datuak. SPSS programa estatistikoa (2015)

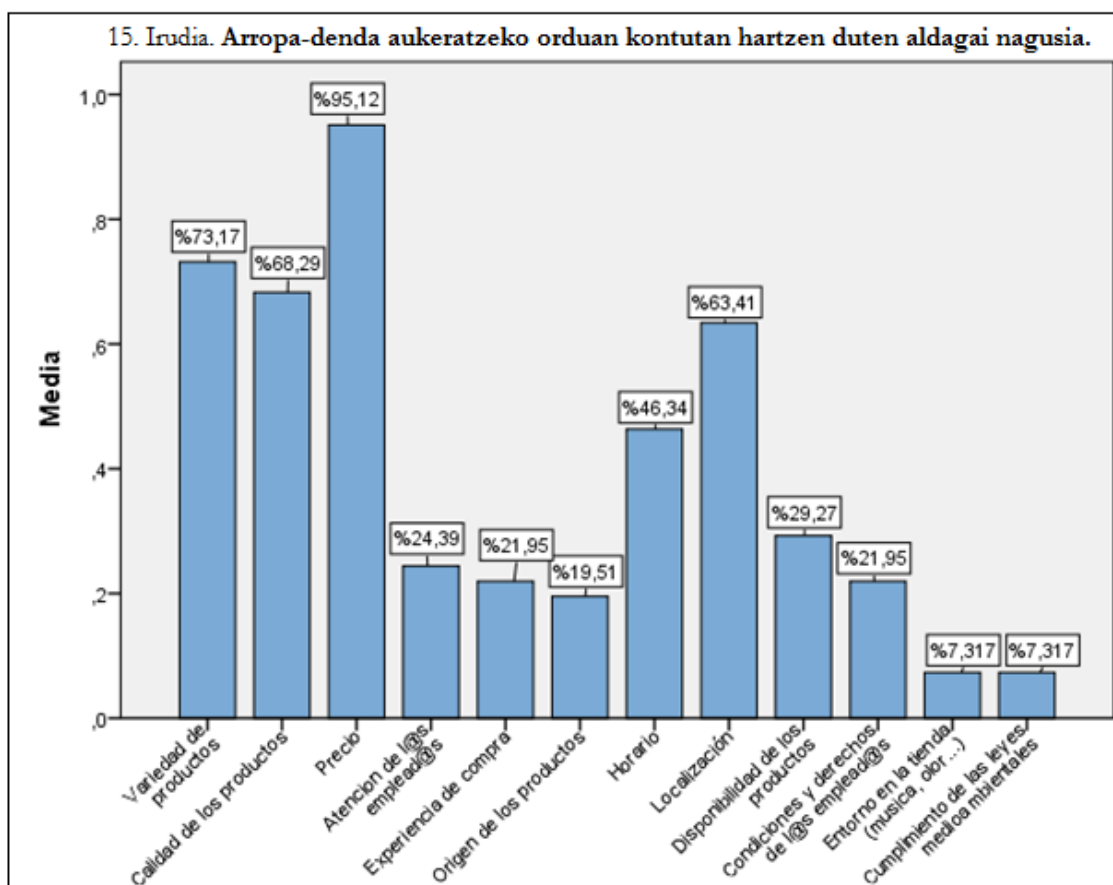
3.3. Eranskina: Erosterako orduan aukeratutako arropa-denda nagusia.

14. Irudia. Kontsumitzeko aukeratutako arropa-denda nagusia

	El Corte Ingles	Mango	H&M	Primark	Zara	Pull&Bear	Massimo Dutti	Bershka	Oysho	Otros
N Válido	17	9	17	12	27	24	4	14	6	20
Perdidos	24	32	24	29	14	17	37	27	35	21

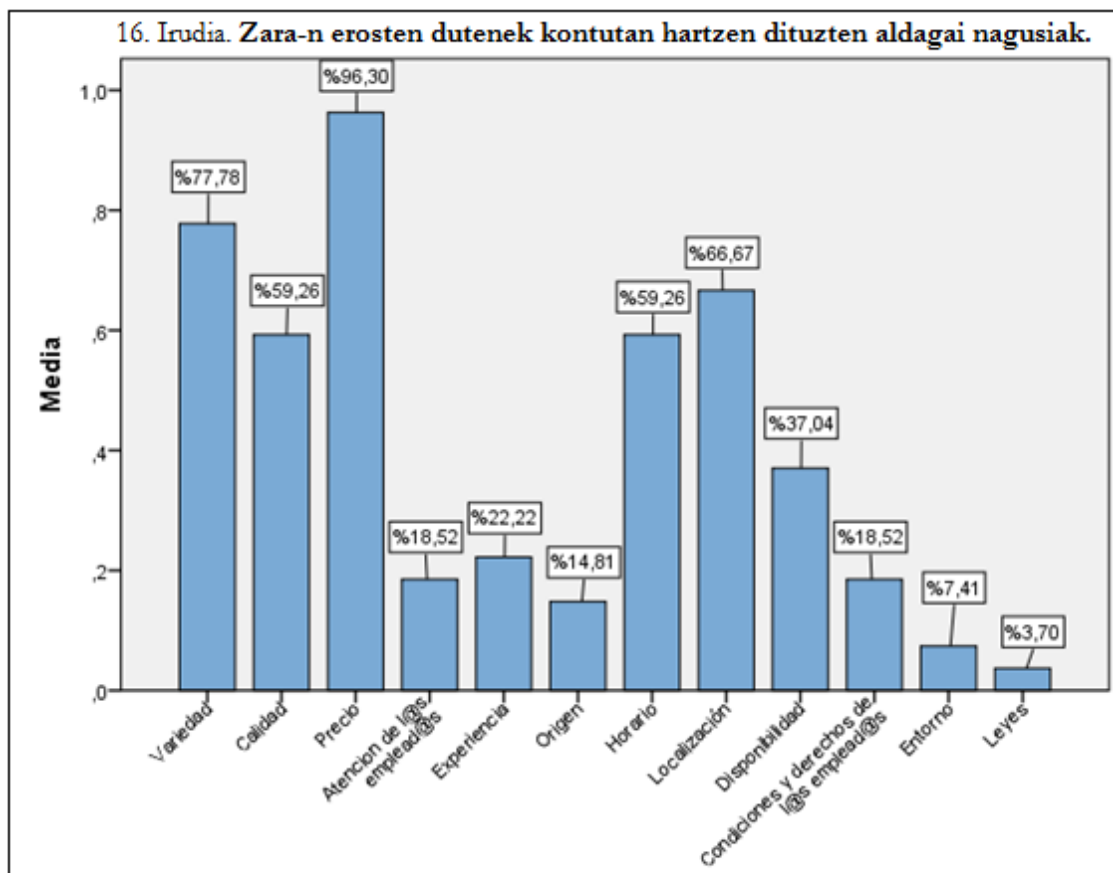
Iturria: *Comportamiento del consumidor ante las prácticas de las multinacionales Españolas* prestatutako inkestatik erauzitako datuak. SPSS programa estatistikoa (2015)

3.4. Eranskina: Kontsumitzeko orduan kontutan hartzen diren aldagai nagusiak.



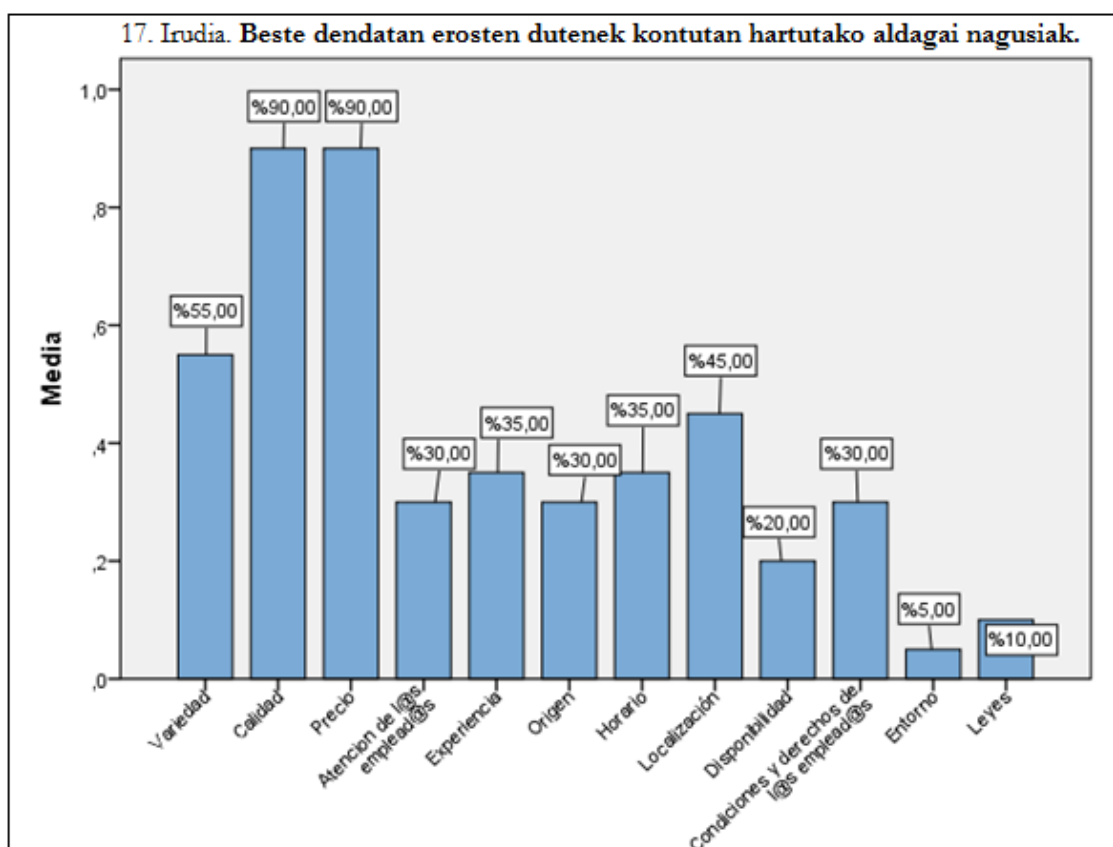
Iturria: *Comportamiento del consumidor ante las prácticas de las multinacionales Españolas* prestatutako inkestatik erauzitako datuak. SPSS programa estatistikoa (2015)

3.5. Eranskina: Zara-n erosten dutenek kontutan hartzen dituzten aldagai nagusiak.



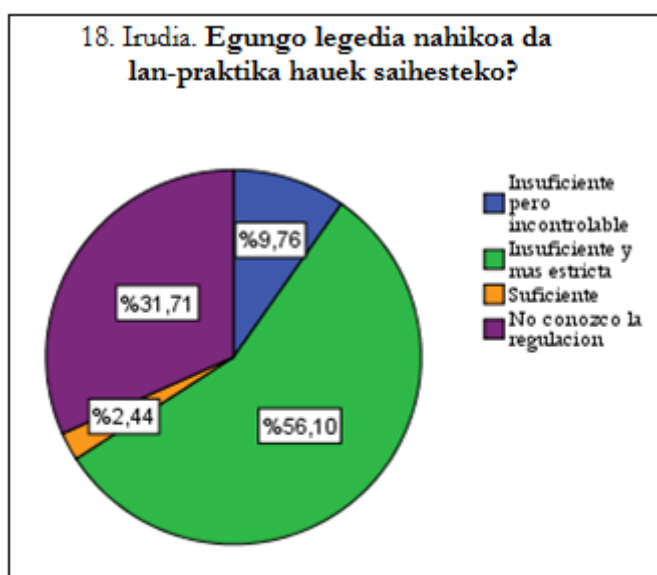
Iturria: Comportamiento del consumidor ante las prácticas de las multinacionales Españolas prestatutako inkestatik erazutako datuak. SPSS programa estatistikoa (2015)

3.6. Eranskina: Beste arropa dendatan erosten dutenek kontutan hartzen dituzten aldagai nagusiak.



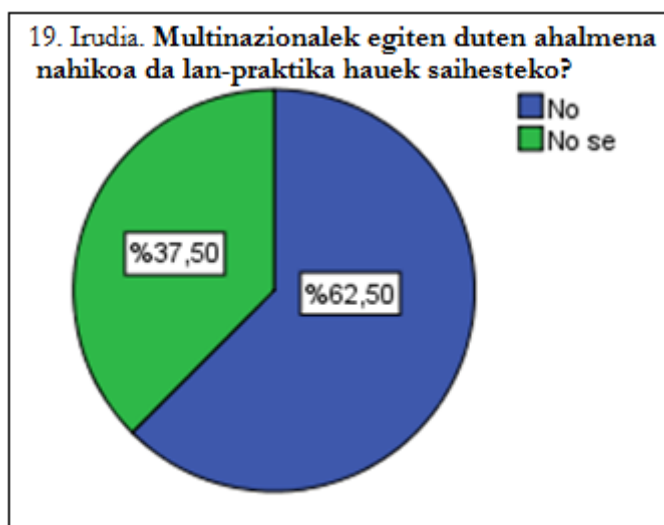
Iturria: Comportamiento del consumidor ante las prácticas de las multinacionales Españolas prestatutako inkestatik erauzitako datuak. SPSS programa estatistikoa (2015)

3.7. Eranskina: Legedia nahikoa da lan-praktika hauek kontrolatzeko?



Iturria: Comportamiento del consumidor ante las prácticas de las multinacionales Españolas prestatutako inkestatik erauzitako datuak. SPSS programa estatistikoa (2015)

3.8. Eranskina: Enpresek nabikoa egiten dute KES-a betetzeko?



Iturria: Comportamiento del consumidor ante las prácticas de las multinacionales Españolas prestatutako inkestatik erauzitako datuak. SPSS programa estatistikoa (2015)

3.9. Eranskina: Multinazionalen helburu nagusia zein da

20. Irudia. Multinazionalen helburu nagusia bezeroen beharrak asetztea da.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Importante	3	7,3	8,1	8,1
	Importante	5	12,2	13,5	21,6
	Poco importante	21	51,2	56,8	78,4
	Muy poco importante	8	19,5	21,6	100,0
	Total	37	90,2	100,0	
Perdidos	Sistema	4	9,8		
Total		41	100,0		

Iturria: Comportamiento del consumidor ante las prácticas de las multinacionales Españolas prestatutako inkestatik erauzitako datuak. SPSS programa estatistikoa (2015)

21. Irudia. Multinazionalen helburu nagusia edozein gauzaren gainetik mozkinak lortzea da.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Importante	32	78,0	86,5	86,5
	Importante	3	7,3	8,1	94,6
	Muy poco importante	2	4,9	5,4	100,0
	Total	37	90,2	100,0	
Perdidos	Sistema	4	9,8		
Total		41	100,0		

Iturria: *Comportamiento del consumidor ante las prácticas de las multinacionales Españolas prestatutako* inkestatik erauzitako datuak. SPSS programa estatistikoa (2015)

22. Irudia. Multinazionalen helburu nagusia lanpostuak sortzea da.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Importante	1	2,4	2,7	2,7
	Importante	2	4,9	5,4	8,1
	Poco importante	8	19,5	21,6	29,7
	Muy poco importante	25	61,0	67,6	97,3
	Nada importante	1	2,4	2,7	100,0
	Total	37	90,2	100,0	
Perdidos	Sistema	4	9,8		
Total		41	100,0		

Iturria: *Comportamiento del consumidor ante las prácticas de las multinacionales Españolas prestatutako* inkestatik erauzitako datuak. SPSS programa estatistikoa (2015)

23. Irudia. Multinazionalen helburu nagusia marka ezaguna izatea da.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Importante	1	2,4	2,7	2,7
	Importante	27	65,9	73,0	75,7
	Poco importante	8	19,5	21,6	97,3
	Muy poco importante	1	2,4	2,7	100,0
	Total	37	90,2	100,0	
Perdidos	Sistema	4	9,8		
Total		41	100,0		

Iturria: *Comportamiento del consumidor ante las prácticas de las multinacionales Españolas prestatutako* inkestatik erauzitako datuak. SPSS programa estatistikoa (2015)

3.10. Eranskina: Etorkizuneko enpresarien helburu nagusia zein izango da

25. Irudia. Etorkizuneko enpresarien helburu nagusia bezeroen beharrak asetzeari buruzko iradiazioa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Importante	21	51,2	56,8	56,8
	Importante	7	17,1	18,9	75,7
	Poco importante	6	14,6	16,2	91,9
	Muy poco importante	3	7,3	8,1	100,0
	Total	37	90,2	100,0	
Perdidos	Sistema	4	9,8		
Total		41	100,0		

Iturria: *Comportamiento del consumidor ante las prácticas de las multinacionales Españolas prestatutako* inkestatik erauzitako datuak. SPSS programa estatistikoa (2015)

26. Irudia. Etorkizuneko enpresarien helburu nagusia edozein gauzaren gainetik mozkinak lortzea izango da.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Importante	8	19,5	21,6	21,6
	Importante	9	22,0	24,3	45,9
	Poco importante	11	26,8	29,7	75,7
	Muy poco importante	9	22,0	24,3	100,0
	Total	37	90,2	100,0	
Perdidos	Sistema	4	9,8		
Total		41	100,0		

Iturria: *Comportamiento del consumidor ante las prácticas de las multinacionales Españolas prestatutako* inkestatik erauzitako datuak. SPSS programa estatistikoa (2015)

27. Irudia. Etorkizuneko enpresarien helburu nagusia marka ezaguna izatea izango da.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Importante	4	9,8	11,1	11,1
	Importante	9	22,0	25,0	36,1
	Poco importante	9	22,0	25,0	61,1
	Muy poco importante	14	34,1	38,9	100,0
	Total	36	87,8	100,0	
Perdidos	Sistema	5	12,2		
Total		41	100,0		

Iturria: *Comportamiento del consumidor ante las prácticas de las multinacionales Españolas prestatutako* inkestatik erauzitako datuak. SPSS programa estatistikoa (2015)

22. Irudia. Etorkizuneko enpresarien helburu nagusia lanpostuak sortzea izango da.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Importante	3	7,3	8,3	8,3
	Importante	12	29,3	33,3	41,7
	Poco importante	10	24,4	27,8	69,4
	Muy poco importante	10	24,4	27,8	97,2
	Nada importante	1	2,4	2,8	100,0
	Total	36	87,8	100,0	
Perdidos	Sistema	5	12,2		
Total		41	100,0		

Iturria: *Comportamiento del consumidor ante las prácticas de las multinacionales Españolas prestatutako* inkestatik erauzitako datuak. SPSS programa estatistikoa (2015)

